ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Белгородский государственный технологический
университет им. В. Г. Шухова
Управление по труду и занятости населения Белгородской области

СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сборник материалов
Всероссийской заочной
научно-практической конференции



Белгород
2009

Федеральное агентство по образованию
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
Управление по труду и занятости населения Белгородской области
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
Кафедра социологии БГТУ им. В.Г. Шухова
ООО «Кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ»

Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях

Сборник материалов Всероссийской заочной
научно-практической конференции

(Белгород, 15 – 18 декабря 2009 г.)

Под редакцией В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова

Белгород
2009

УДК 331.53-057.85
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции, Белгород, 15–18 декабря 2009 г. / под ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – 407 с.

ISBN 978-5-903529-41-4

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками Всероссийской заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 15 – 18 декабря 2009 г. в ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». В сборнике рассматриваются основные направления содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений в современных условиях, проблемы социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов.

Материалы сборника представляют интерес для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.53-057.85
ББК 65.240.53

В оформлении переплета использована схема «Прохождение индивида сквозь социальные среды разного типа» из книги: Фомин, В.Н. Социальный маркетинг в образовательной деятельности современного вуза: монография / В.Н. Фомин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2008. – 143 с.

ISBN 978-5-903529-41-4

© Белгородский государственный технологический университет (БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2009

Содержание

Предисловие 7

Абилова М.Г. Демографический кризис и «социальная ответственность» российского образования 14

Авилова Ж.Н., Шамаева Н.В. Исследование социально-трудовых отношений молодых специалистов 17

Азарина М.С., Белозерских С.Н., Веневцева Ю.Б. Компьютерные технологии в процессе обучения пожилых людей в университете «третьего возраста» 22

Афисов В.В. Проблемы подготовки специалистов с высшим образованием и их дальнейшего трудоустройства 26

Балтер Е.Б., Фаминская М.В. Личностные качества молодого специалиста как конкурентные преимущества на рынке труда 27

Басова А.А. Проблема недостаточной сформированности адекватных представлений студентов о самореализации в области будущей профессии 30

Башарина С.М., Козлова Т.А. Опыт работы Владимирского государственного университета по взаимодействию рынка образовательных услуг и регионального рынка труда молодых специалистов 35

Будзюк Н.В. О проблеме формирования профессиональных предпочтений молодежи 38

Бурухина Т.Ф., Потехина Е.В. Развитие личности в системе среднего профессионального образования 45

Быковский Д.Н. Особенности трудоустройства молодых специалистов в современных условиях 51

Власова Е.А. Перспективы развития системы высшего профессионального образования 56

Вороненко В.В. Проблемы трудоустройства молодежи в современных условиях 59

Гатуева Г.А., Чурсинова Н.А. Развитие личности в процессе ее профессионального становления 60

Гладкова И.А. Стратегии поведения выпускников вуза на рынке труда 65

Гладышев Ю.В., Гладышева Н.Г. Особенности учебной мотивации студентов НГУЭУ 69

Городнова Н.Н. Тренинг гендерного развития в процессе профессионального становления педагога 75

Давыдова Т.Е. Анализ и классификация подходов к разработке перечня компетенций 81

Давыдова Т.Е. Оценка отдачи от потенциальной ценности специалистов, обладающих специфическими компетенциями 89

Завгородняя Г.В. Особенности формирования профессиональных умений будущих технологов 97

Зайцев А.М. Региональный центр и решение проблем трудоустройства выпускников 101

Зайцева Н.В. Развитие творческого потенциала учащихся: технологический аспект 107
Зайцева Т.А. Подходы к совершенствованию правового регулирования трудоустройства молодых специалистов 114
Зайцева Т.И. О проблемах трудовой профессиональной мотивации студентов-выпускников 116
Зверев С.В. Технология формирования конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности 121
Зверева Н.Г. К вопросу о развитии теорий трудовой мотивации 129
Кахнович С.В. Формирование гуманистической направленности будущих воспитателей дошкольных образовательных учреждений по реализации социокультурного компонента образования 134
Качура И.А., Рехлова Н.А. К вопросу совершенствования содействия профессиональному самоопределению молодежи 141
Кнестяпин В.Н., Прохорова А.А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях 144
Коробкова Н.В. Многоуровневая университетская деловая игра «учись учиться» как способ самореализации студентов 149
Корчагина Г.И. Профессиональное самоутверждение: концептуальный анализ 156
Крамской С.И., Зайцев В.П., Амельченко И.А., Мусиков Г.В., Иванов М.В. Здоровьеформирующие технологии в подготовке современных специалистов в техническом вузе 165
Крутько Ю.В. Создание инновационных учебно-методических комплексов в профессиональной подготовке педагога-музыканта 172
Кузнецова С.В. Формирование мотивационно-ценностного компонента исследовательской культуры 177
Курбанова А.А. Содействие профессиональному самоопределению молодежи 180
Лашина Л.С. Повышение образовательного уровня молодых рабочих при строительстве Московско-Киевско-Воронежской железной дороги 184
Литовченко Ю.А., Конорева Т.Л. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях 188
Макаркин А.В. Востребованность выпускников МГУ им. Н.П. Огарева (сравнительный анализ 2008 и 2009 гг. выпуска) 191
Меркулова Е.Н. Профессиональное становление социального педагога на младших курсах вуза 198
Муха В.Н., Стадник Т.А. Оценка работодателями универсальных компетенций бакалавра и магистра (по материалам социологического исследования) 205
Павлова М.А. Пути профессиональной адаптации молодежи в северном городе 209
Пашкевич А.В. Социально-педагогические условия профессионального самоопределения студентов при переходе на двухуровневую систему высшего образования «бакалавриат-магистратуру» 213

Печенкин В.В., Семенов Н.Б. Формирование профессиональной идентичности в рекламе 217
Погосян А.С., Бурухина Т.Ф. Системный подход и гносеологические основы науки в обучении физике в социальном колледже РГСУ 222
Полевой И.Н. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области 225
Попова Е.А. Проблемы подготовки восстребованных специалистов на рынке труда 231
Потапова М.В, Сухомлинова Л.В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях 235
Потехина Е.В., Бурухина Т.Ф. Современное образование и его качество 237
Рашидова С.М., Рашидханова А.А., Муслимов А.А. Молодежный рынок труда в переходной экономике России 246
Реутов Н.Н. Взаимодействие высшей школы и работодателей в современных условиях как фактор подготовки конкурентоспособного специалиста 254
Савенкова И.В. Инновационные технологии совершенствования гендерных отношений в вузовской организации – неотъемлемый компонент стратегического управления 259
Севостьянов В.С. Содействие трудоустройству выпускников: опыт БГТУ им. В.Г. Шухова 269
Сенаторова Е.Н. Эффективные модели профессионального обучения незанятого населения 276
Сизикова В.В. Стандартизация высшего профессионального образования: три поколения стандартов 287
Смоленская О.А. Исторический аспект социального партнерства в вопросах охраны труда в фабрично-заводской промышленности во второй половине XIX в. 294
Суржикова Л.Ф., Евдокимов Р.Н. Воспитание этнотолерантных ценностных ориентаций у студентов высшего профессионального образования как качества личности 301
Сурикова Я.А. Психологическое сопровождение научно-исследовательской деятельности студентов 304
Суртаева О.С. Психолого-педагогическое сопровождение социализации детей-сирот как средство подготовки конкурентноспособных специалистов 308
Сухомлинова Л.В., Сухомлинова М.В., Сафарова Л.Ш. Образование – наиболее эффективная инвестиция в «человеческий капитал» 311
Терновская О.В. Формирование конструкторско-изобретательских умений студентов средствами инженерной графики 315
Тоцкая И.В. Молодой специалист и работодатель: столкновение интересов 318
Фомин В.Н. Профессиональное становление личности: актуализационный подход 320

Халиулина В.В. Проблемы занятости молодых специалистов 329
Хаперских О.Ю. Социальная и профессиональная адаптация молодых специалистов 333
Харыбина Т.Р., Соина Н.И. Опыт центра тестирования и развития Орел ГАУ в решении проблем трудоустройства молодых специалистов в современных условиях мирового экономического кризиса 337
Хорошун Н.А., Мартынова М.А. Проблема молодежи на рынке труда 341
Цибриенко Р.Я. Технологический подход к формированию корпоративной культуры управления студентов технического вуза 344
Черкасова М.А. Взаимодействие профессионального образования и производственной среды в формировании профессиональной и социальной компетентности студента социального вуза 348
Чурекова Т.М. Адаптация молодых специалистов к профессионально-педагогической деятельности 352
Шамаева Н.В. Профессиональная карьера и мотивы ее достижения в процессе профессионального становления личности 357
Шамаева О.П. Молодежь и профессиональная карьера 362
Щербакова А.И. Музыкальное образование в становлении, самореализации и самоактуализации творческой личности 370
Яблоновская Т.В., Потехина Е.В. Планирование профессиональной карьеры студентами гуманитарно-технического вуза 380
Яковенко С.Г., Иванисова Н.Н. Мотивация и ее роль в профессиональном самоопределении учащихся 391
Сведения об авторах 398

ПРЕДИСЛОВИЕ

Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова



Ректор – Гридчин Анатолий Митрофанович доктор технических наук, профессор, действительный член РАЕН РФ, почетный академик РААСН, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

Белгородский государственный технологический университет (БГТУ) имени В.Г. Шухова ведет отчет своей истории с 1957 года.

Сегодня БГТУ им. В.Г. Шухова – это современный университетский кампус, на территории которого в непосредственной близости расположились учебно-лабораторные корпуса, опытно-производственная база, научно-техническая библиотека, общежития, жилые дома для преподавателей и сотрудников, комбинат питания, Студенческий дворец культуры, спортивные площадки; стадион – один из лучших вузовских спортивных сооружений Черноземья.

По качеству образования, профессорско-преподавательскому составу, по номенклатуре специальностей, составу факультетов, уровню научной работы и материальной базе БГТУ им. В.Г. Шухова – один из лучших вузов России.

В состав университета входят 7 институтов: строительного материаловедения; экономики и менеджмента; технологического оборудования и комплексов; архитектурно-строительный; информационных технологий и управляющих систем; автомобильно-дорожный, инженерно-экологический, а также факультеты: машиностроительный, энергетический, заочного образования, довузовской подготовки, дистанционных образовательных технологий.

Учебный процесс и научные исследования осуществляют более 150 докторов и профессоров, в числе которых 47 академиков и член-корреспондентов государственных и общественных академий, свыше 400 кандидатов наук и доцентов, более 30 лауреатов почетных званий, 5 заслуженных изобретателей.

Подготовка инженерных кадров ведется более чем по 60 специальностям и направлениям, что позволяет в комплексе решать проблему кадрового обеспечения предприятий промышленности строительных материалов и строительства. В университете всеми формами обучения охвачено более 25 тысяч студентов, в том числе иностранных граждан из 32 стран мира.

БГТУ им. В.Г. Шухова – ведущий научный центр отрасли, выполняющий фундаментальные и прикладные исследования. Из общего объема научно-исследовательских работ университета более 60% выполняется по заказам отрасли. В области строительного материаловедения в университете сложились крупные научные школы, функционирует 5 диссертационных советов, в том

числе 3 докторских. В аспирантуре университета по 26 научным специальностям обучается более 400 аспирантов и соискателей. Работает докторантура по 6 специальностям.

Выпускники университета разных лет составляют 60 процентов от числа ведущих специалистов и руководителей крупнейших предприятий промышленности строительных материалов.

Контактная информация:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46, БГТУ им. В. Г. Шухова
Тел.: приемная ректора – (4722) 54-20-87, E-mail: rector@intbel.ru
Факс университета – (4722) 55-71-39

Уважаемые участники
Всероссийской научно-практической конференции!



В современных условиях проблема осуществления цивилизованных отношений в социально-трудовой сфере становится важнейшим направлением социально-экономического и политического развития страны. Современное общество стремится обеспечить оптимальный баланс между работодателем и работником, чтобы создать достойные условия деятельности каждой стороны, а также обеспечить определенный уровень качества жизни населения. Таким же значимым направлением в сфере социально-трудовых отношений является трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования.

На протяжении уже многих лет управление по труду и занятости населения Белгородской области тесно сотрудничает с ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» по установлению деловых отношений при разработке и реализации совместных проектов по формированию системы управления кадровым потенциалом региона с учетом тенденций рынка труда. В целях обмена информацией, необходимой для совместной работы, а также совершенствования форм делового сотрудничества, предусмотрено проведение семинаров, симпозиумов, конференций, деловых встреч и других совместных мероприятий.

Учитывая, что информационное пространство позволяет рассматривать основную направленность конференции с участием представителей различных учреждений и структур, как отдельного региона, так и Российской Федерации в целом, надеемся, что это масштабное мероприятие позволит обозначить реальные пути к решению обсуждаемой проблемы.

Представляя управление по труду и занятости населения Белгородской области, хотел бы отметить, что основной задачей деятельности управления является оказание содействия занятости различным категориям населения, в том числе и молодежи. С момента создания службы занятости населения России, трудоустройству молодежи со стороны государства уделялось всегда особое внимание. К примеру, долгие годы для содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, была предусмотрена специальная федеральная программа «Молодежная практика», благодаря чему, многие молодые специалисты смогли начать свою трудовую деятельность сразу после окончания ВУЗа или ССУЗа. Сегодня, учитывая непростые экономические условия, государство вновь проявило особую заботу о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования. Начиная с февраля 2009 года, на территории области реализуется Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 году. Одним из её направ-

лений является организация стажировки выпускников учреждений профессионального образования. В рамках Программы на предприятиях и в организациях области организовано около четырех тысяч временных рабочих мест для данной категории граждан.

Временная занятость молодых специалистов позволяет им не только приобрести первые трудовые навыки и пройти адаптацию в коллективах, но и закрепиться на постоянное место работы. В настоящее время значительная часть молодых людей по окончанию стажировки продолжила работу на тех же предприятиях и в организациях, а для некоторых – временная занятость продлена на более длительный период – до шести месяцев. Многие руководители отмечают хорошую подготовку молодых специалистов и намерены перевести их на постоянную работу.

Понимая важность задачи по обеспечению занятости молодежи, службой занятости реализуется весь комплекс мер для решения данной проблемы.

Хотел бы отметить, что в нашей области есть молодые специалисты, которые нашли себе занятие в сфере предпринимательства. Государственные учреждения «Центр занятости населения» городов и районов области проводят большую работу в этом направлении. Специалистами центров занятости населения совместно с фондом поддержки и развития предпринимательства проводятся обучающие семинары по основам предпринимательской деятельности, организованы групповые и индивидуальные консультации по организации собственного дела, с желающими начать свой бизнес. В результате, молодые люди, получив реальную государственную помощь, становятся мастерами своего дела.

Служба занятости нашего региона успешно выполняет основную задачу по содействию в трудоустройстве молодежи, не имеющей необходимого трудового опыта. И со стороны молодых специалистов, на мой взгляд, должна быть соответствующая отдача, приносящая пользу государству.

Можно с уверенностью сказать, что среди молодых специалистов Белгородчины немало творческой и решительной молодежи, которая должна способствовать не только развитию экономики региона, но и становлению инновационной России.

Начальник управления по труду
и занятости населения
Белгородской области **Полевой И.Н.**

Дорогие коллеги!



Мы считаем, что задачи, поставленные для обсуждения на конференции, очень важны.

Актуальность вопросов трудоустройства выпускников высшей школы обусловлена тем, что приток молодых высококвалифицированных специалистов в различные сферы экономической, научной и производственной деятельности обеспечивает воспроизводство интеллектуального потенциала государства, способствует сохранению национального, территориального и культурного пространства и продолжению исторического пути российской интеллигенции.

Работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятельности вуза, позволяющего эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

В нашем университете реализуется комплексная программа по содействию трудоустройству выпускников, которая является основой для качественной подготовки конкурентоспособных специалистов для различных регионов России. По итогам ежегодного рейтинга высших учебных заведений вузов РФ по различным номинациям, который проводился независимыми экспертами ООО «Профессиональное образование» по заказу Министерства образования РФ среди архитектурно-строительных вузов (всего таких в России 18) БГТУ им. В.Г. Шухова на протяжении ряда лет занимает первое место, в 2009 г. в номинации «технические и технологические вузы» наш вуз занял 14 место из 176, среди 326 технических вузов и классических университетов – 21 позицию, среди вузов Белгородской области БГТУ им. В.Г. Шухова занимает первое место.

В БГТУ им. В.Г. Шухова еще в 2000 г. в числе первых вузов страны было создано специализированное подразделение по профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, которое призвано способствовать процессу адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Первоначальный опыт работы на рынке труда приобретался совместно со службой занятости населения в виде учебного центра занятости населения, созданного в 1994 г. на базе нашего вуза.

Расширяя спектр деятельности, НМЦ ПАТС тесно взаимодействует с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, городскими и районными центрами занятости по таким направлениям, как: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировки и временной занятости сту-

дентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

Программа по содействию занятости студенческой молодежи, реализуемая БГТУ им. В.Г. Шухова совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и районными (городскими центрами занятости населения), Управлением образования и Управлением молодежной политики Департамента образования, культуры, спорта и молодежной политики Белгородской области, основывается на комплексной федеральной межведомственной программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и региональной программе содействия занятости населения.

В целом, она направлена на создание эффективной системы содействия трудоустройству студентов, функционирование слаженного взаимодействия университета с работодателями (организациями) и подготовку конкурентоспособных специалистов для современных рыночных условий.

Желаем участникам конференции плодотворной работы!

Проректор по профессиональной адаптации и трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, д.т.н., проф. **Севостьянов В.С.**

Уважаемые участники конференции!



В настоящее время новые экономические условия выдвигают на первый план и новые подходы к комплексному решению задач, стоящих как перед обществом в целом, так и перед производством, в частности.

В связи с этим особую значимость для нашего общества приобретают проблемы формирования личности будущего конкурентоспособного специалиста высшей квалификации. При этом успешность ее формирования во многом зависит от наличия в вузах России новых систем управления, в том числе и воспитательной деятельности. Подготовка молодого поколения к реальной жизни, как одна из важнейших социальных задач современности, не может ограничиваться лишь расширением возможности приобретения некой суммы знаний. Истинная личность сегодня должна быть интеллигентной – это значит, что помимо овладения знаниями и профессиональными навыками человеку необходимо ориентироваться на морально-этические нормы.

В БГТУ им. В.Г. Шухова воспитательная деятельность строится на позициях социально-личностной парадигмы образования, обеспечивающих формирование социально и профессионально значимых качеств личности будущих специалистов, предполагающих освоение ими определенной системы знаний, умений, форм поведения, необходимых для успешной социализации и индивидуализации. Нет никаких сомнений в том, что настоящее и будущее отечественного образования, формирование и воспитание личности в системе высшего образования – это основа социально-экономического и духовного развития страны. Вузовское обучение не должно сводиться лишь к накоплению знаний. Обучение должно стать выражением и выявлением творческих сил именно в период умственного, нравственного, эстетического развития.

В настоящее время университет совершенствует свою деятельность, направленную на реализацию личностно-ориентированного подхода в разработке стратегии и тактики социально-профессионального воспитания студенческой молодежи – будущих выпускников технического вуза. Анализ практики и исследований в области профессионального образования молодежи говорит о необходимости существенной переориентации подходов в пользу профессиональных интересов самой личности, ее индивидуальных особенностей и творческой активности, развитие которых в процессе профессиональной подготовки позволит стать студенту квалифицированным специалистом.

Желаем всем участникам конференции плодотворной работы и новых творческих открытий!

Проректор по культурно-воспитательной работе БГТУ им. В.Г. Шухова, канд. социол. наук, проф. Гузаиров В.Ш.

Абилова М.Г.
ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», г. Магнитогорск, Россия

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ КРИЗИС И «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ» РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сужение задачи системы российского образования до подготовки специалистов к будущей деятельности исключительно в сфере профессионального труда представляется нам совершенно неправильным. Это связано с устойчивой депопуляцией российского населения, актуальностью поиска в условиях кризисной экономики низкозатратных методов стимулирования репродуктивной активности населения. Представляется, что одним из возможных инструментов в этой связи можно рассматривать введение репродуктивной направленности в российской системе образования. Это позволит рассматривать выпускников в качестве «двухкарьерных» работников, будущая трудовая деятельность связана одновременно со сферой продуктивного и репродуктивного труда (при этом под репродуктивным трудом мы понимаем труд по рождению и воспитанию детей, конечным результатом которого является формирование и развитие будущего человеческого капитала страны).

Обоснование усиления репродуктивной направленности современного образования можно найти при анализе истории российской демографии.

В ранние период истории дети и подростки проходили «начальную подготовку» к своей будущей деятельности в сфере человеческой репродукции в процессе самой жизнедеятельности, совместно со взрослыми людьми, в первую очередь с родителями. Подобного воспитания в семье и семьей было достаточно для того, чтобы в дальнейшем человек смог самостоятельно осуществлять собственную репродуктивную деятельность.

В доиндустриальном обществе семейное воспитание постепенно перешло в семейно-профессиональное, осуществляемое уже не только семьей, но и какой-либо профессиональной организацией (цехом, мануфактурой). Функции трудового воспитания стали специализированными: семья готовила к будущему труду в собственной семье, а профессиональное сообщество – к труду профессиональному.

На наш взгляд, то падение рождаемости, которое переживают сейчас развитые страны, напрямую свидетельствует о том, что исключительно один социальный институт семьи неспособен сформировать личность, готовую к двум карьерам – и в сфере продуктивного, и репродуктивного труда. Функции социальных институтов в конкретных условиях места и времени трансформируются и размываются, и если семье свойственны сегодня некоторые функции социального института образования, то система образования, выполняя социальный заказ общества, не может оставаться в стороне от такой актуальной проблемы, как сокращение численности населения. Роль человека в сложной инновационной экономике становится полифункциональной, он выполняет различные общественные роли, а требования к его качествам только возрастают – все это

говорит о необходимости подключения системы образования к подготовке личности к деятельности в сфере репродуктивного труда.

На наш взгляд, компетентностный подход, основанный на принципах гибкости обучения с целью расширения спектра выполняемых задач, ориентации деятельности на бесконечное разнообразие жизненных ситуаций, органично сочетается с репродуктивной направленностью образования.

Известно, что формированию ключевых компетенций предшествует формирование квалификаций, что указывает на необходимость их выделения в сфере репродуктивного труда. Представляется, что такими квалификациями в сфере репродуктивной деятельности можно считать следующие:

1) любовь к детям – способность к альтруистическому поведению, основанному на помощи, самоотверженности вплоть за самопожертвования;

2) способность к самостоятельному труду – данная квалификация предполагает во многом самостоятельную постановку целей и задач репродуктивного труда, самостоятельный выбор методов его реализации, персональную ответственность за его результаты;

3) коммуникативные умения – умение выстраивать общение внутри и вне семьи, умение преодолевать конфликтные ситуации, отходчивость;

4) умение работать с большими объемами информации – способность анализировать разнородную и зачастую противоположную информацию, способность принимать решения на основе собственного анализа;

5) умение действовать в ситуации нервных перегрузок – способность быстрого реагирования на непредвиденные ситуации, постоянное внимание к мелочам, способность оперативно осуществлять действия, способность сочетать репродуктивный труд с другими видами деятельности;

6) физическое развитие – физическая способность родить и вырастить здорового ребенка;

7) креативность – способность находить решения в проблемных ситуациях, способность видеть суть проблемы, сопротивляться стереотипам, способность рождать новые необычные идеи;

8) эмпатия – способность к пониманию эмоционального состояния ребенка, знание основ возрастной психологии, умение оказать ребенку психологическую поддержку, способность к проникновению в субъективный мир ребенка.

На разных стадиях репродуктивного процесса данные квалификации приобретают различную роль. Формирование и развитие этих квалификаций должно происходить в сферах семейного и внесемейного воспитания. Одним из субъектов формирования и развития выделенных квалификаций может и должна выступать и система образования.

Развитость ключевых квалификаций, в свою очередь, является важным условием развития ключевых компетенций.

К ключевым компетенциям, значимым для успешной адаптации к репродуктивной деятельности и дальнейшей реализации труда в этой сфере, мы относим четыре их группы: специальные, социальные, информационные и коммуникативные компетенции.

Специальные компетенции характеризуют способность будущего родителя самостоятельно, ответственно и качественно реализовывать функции репродуктивного труда, в том числе:

- уход за ребенком;
- воспитание и социализация ребенка;
- обучение ребенка (обеспечение условий для дошкольного, школьного и послешкольного образования);
- разностороннее развитие ребенка.

Данный вид компетенций предполагает знания форм и механизмов реализации репродуктивного труда. Однако специальные компетенции характеризуют не только способность человека к осуществлению функций репродуктивного труда, но также и его способность к обучению, самообразованию и повышению собственной квалификации в данной сфере деятельности, к саморазвитию и построению своеобразной «репродуктивной карьеры».

Социальные компетенции характеризуют способность ориентироваться в социально-экономической жизнедеятельности, в существующих социальных связях, ставить цели и выбирать признаваемые обществом средства их достижения, способность брать на себя ответственность за результаты своей деятельности.

Информационные компетенции характеризуют способность будущего родителя собирать, обрабатывать и анализировать информацию, поступающую из разных источников и посредством разных каналов, выделять главные и второстепенные информационные потоки, способность адаптировать полученную информацию к имеющейся ситуации.

Коммуникативные компетенции характеризуют способность выстраивать успешную коммуникацию с ребенком, в семейном окружении в целом, с внешними по отношению к семье институтами, выступающими теми или иными агентами репродуктивной деятельности (работники учреждений медицинской, образовательной и других сфер).

Для развития ключевых компетенций должны использоваться личностно-ориентированные технологии (тренинги, имитационные и ролевые игры, метод «кейс-стади» и др.), предполагающие эмоциональную насыщенность занятий, учитывающие субъективный (полученный в семье) опыт обучающихся, использование которых ставит своей целью формирование личности, готовой к полноценной репродуктивной деятельности.

Ответственность системы образования за демографическое будущее нашей страны выглядит, на наш взгляд, вполне органичной данной подсистеме общества. Российская система образования обладает бесценным и богатым методическим опытом, необходимым для полноценной реализации репродуктивной ориентации и создания тем самым условий перехода к расширенному воспроизводству населения.

Авилова Ж.Н., Шамаева Н.В.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Динамика и характер социально-трудовых отношений, складывающихся в российском обществе в целом и на рынке труда г. Белгорода в частности представляет особый интерес для всестороннего изучения и мониторинга с целью разработки и принятия социально-ориентированных программ для молодых специалистов в рамках концепции стратегического развития г. Белгорода.

Цель исследования социально-трудовых отношений молодых специалистов предполагает решение следующих задач:

- теоретический анализ проблемы удовлетворенности населения г. Белгорода социально-трудовыми отношениями как одного из параметров качества жизни городского населения;
- диагностика процессов формирования и функционирования муниципального рынка труда;
- определение системы показателей (параметров) оценки качества трудовой жизни молодых специалистов города Белгорода;
- обоснование технологий управления процессом улучшения качества жизни населения города Белгорода.

Параметрами исследования социально-трудовых отношений молодых специалистов могут выступать*:* мотив выбора профессии, специальности; стратегии трудоустройства; характер предпочтений варианта получения заработной платы; баланс работа/личная жизнь; информированность о документе, в котором определены нормативные требования профессиональных стандартов к получаемой профессии; уровень ожидаемой заработной платы после окончания университета; источники информации о состоянии рынка труда; отношение к сверхурочной работе; стратегии повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Анализ полученных данных опроса студентов выпускных курсов ведущих ВУЗов г. Белгорода (БелГУ – 20,0%, БГТУ им. В.Г. Шухова – 20,0%, БУПК – 20,0%, БСХА – 20,0%, БГИКИ – 20,0%), проведенный в 2009 году, позволил сделать следующие выводы.

Подавляющее большинство (66,0%) респондентов полагают, что они будут работать по выбранной специальности. Весьма значительная доля респондентов (28,1%) еще не определились со своей дальнейшей профессиональной деятельностью.

Такой высокий процент неопределившихся респондентов несколько настораживает, т.к. это означает, что к моменту завершения учебы процесс формирования профессиональной идентичности не завершен, либо у респондента появились сомнения в правильности выбора специальности. Попробуем проверить последнее при анализе последующих вопросов.

Весьма немногие (5,7%) заявили, что они не собираются работать по специальности, полученной в ВУЗе. Наиболее популярное обоснование тому: «Маленькая заработная плата», «Слишком высокие требования», «Найду работу с хорошей зарплатой», «Не мое», «Трудно найти работу», «Нужны знания, которых нет», «Нужно больше опыта», «Не нравится», «Не престижно», «Плохо получается».

Респондентам был задан вопрос о том, изменилось ли их отношение к выбранной профессии, специальности за время учебы. 74,0% респондентов указали, что они не ошиблись при выборе специальности: «Убедился в правильности сделанного выбора» – 44,0%, «Никак не изменилось» – 29,9%.

Всего четверть респондентов указали, что они ошиблись с выбором специальности: у 20,3% респондентов возникли сомнения в правильности сделанного выбора, а 4,5% вообще разочаровались в выбранной специальности.

В целом можно сделать вывод о том, что профессия студентами выбирается осознанно и с достаточным запасом информации о ней и в ходе учебы отношение к ней меняется мало. Следует обратить внимание на то, что значения неопределившихся в том, будут ли они работать по выбранной специальности и указавших, что у них изменились представления о выбранной профессии, близки (28,1% и 24,8% соответственно). Это может означать, что около четверти выпускников ВУЗов г. Белгорода выберут работу, не связанную с той специальностью, которая будет указана в дипломе о высшем образовании.

Респонденты указывают на следующие основные причины того, почему выбранная ими профессия, специальность перестала соответствовать их интересам, что привело к разочарованию в ней: 24,0% респондентов полагают, что рынок труда переполнен, 25,0% заинтересовала другая профессия.

Все это позволяет судить о том, что изначальная информация о профессии/специальности (та, которую имеет абитуриент), недостаточна для столь серьезного шага, как выбор профессии. Именно это является наиболее серьезной причиной того, что происходит переоценка правильности своего профессионального выбора.

Процесс трудоустройства респондентами видится следующим образом: 51,6% – «Самостоятельно», 35,7% – «Через родственников, друзей, знакомых», 2,9% – «Через службу занятости», 3,5% – «Через целевую контрактную подготовку».

Это может говорить, что выпускники ВУЗов достаточно высоко оценивают собственные силы и качество профессиональной подготовки, что не всегда бывает адекватно состоянию рынка труда.

Размер заработной платы, которую реально рассчитывают получать большинство респондентов после окончания ВУЗа, лежит в пределах от 5 000 до 8 000 руб. – 16,8% респондентов, от 10 000 до 15 000 руб. – 50,5% респондентов), а от 25 000 до 30 000 руб. – 9% респондентов. Если сопоставить данные ожидания с реальными размерами оплаты труда молодых специалистов, то очевидны рассогласования между ожиданиями и фактическими размерами заработной платы.

Таким образом, мы видим, что ожидания респондентов относительно предполагаемого уровня заработной платы несколько завышены по сравнению с реальным уровнем, что затрудняет процесс трудоустройства по специальности по окончанию учебы.

Далее мы рассмотрим, какой вариант заработной платы студенты-выпускники ВУЗов определяют наиболее предпочтительным. Половина респондентов (51,4%) готова получать свою заработную плату с положенными налогами и отчислениями. Оставшиеся респонденты в своих предпочтениях разделились примерно поровну: 21,7% респондентов полагают возможным и правильным платить налоги и отчисления лишь с части заработной платы, а 26,4% говорят о том, что предпочли бы заработную плату в «конверте», т.е. без необходимых налогов и отчислений.

Данные цифры являются показателем того, что студенты-выпускники недостаточно четко понимают суть налоговой политики и готовы к нарушению нормативных актов. Также мы выявили, что большинство респондентов не могут точно сказать, в каком документе определены нормативные требования профессиональных стандартов к выбранной ими профессии («Нет, не знаю» - 23,8%, «Затрудняюсь» - 35,5%). И лишь 40,8% респондентов ответили «Да».

Таким образом, можно сказать, что в процессе профессиональной подготовки имеются пробелы в формировании системы знаний о профессии, в том числе – о нормативных актах, определяющих специфику данной специальности, в том числе – профессиональных стандартов. А отсутствие данных знаний влияет и на процесс трудоустройства, и на отношение к данной профессии, и на конкурентоспособность молодого специалиста.

Для повышения своей конкурентоспособности наиболее популярным способом является самообразование. Об этом заявило 34,8% респондентов. 12,7% – с этой целью избрали совмещение работы по специальности с учебой. Это также очень эффективный способ, который дает возможность не только получить практические навыки в своей профессии, но и проверить правильность профессионального выбора. К сожалению, как мы видим, процент таких респондентов не очень велик.

Треть респондентов (33,4%) отметили, что они ничего не делают для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность. Они полагаются на случай или удачу. Удивительно, что такой эффективный способ повышения конкурентоспособности, как получение второго высшего образования, избрало лишь 9,4% респондентов. Эти данные могут говорить о том, что студенты-выпускники пока еще не задумываются об уровне своей конкурентоспособности. Это может быть объяснено отсутствием опыта трудоустройства.

Каналы получения информации о спросе на рынке труда по своей специальности представлены в ответах респондентов следующим образом: «Из СМИ» – 40,4%, «От преподавателей» – 10,9%, «От родителей» –10,5%. А 15% респондентов утверждают, что такой информации у них нет вообще.

Информация, получаемая от службы занятости и от работодателей, составляет весьма незначительный процент (5,9% и 7,6% соответственно). Это может быть объяснено либо низкой эффективностью работы данных организаций, ли-

бо низкой эффективностью взаимодействия ВУЗов и службы занятости и работодателей.

Так, в вопросе о возможном трудоустройстве лишь 3,5% респондентов ответило – «Через целевую контрактную подготовку». А ведь она является наиболее надежной и наименее энергозатратной формой подготовки специалиста для предприятия, т.к. совмещает интересы и работодателя, и будущего молодого специалиста.

Рассмотрим теперь, как в представлениях студентов они будут реагировать на требования работодателя. 86,7% респондентов считают, что если работодатель постоянно будет предлагать сверхурочную работу, то они будут ее выполнять при условии, что она будет оплачена (86,7%).

Оказавшись в ситуации потери работы, 83,2% респондентов полагают, что будут искать новую работу самостоятельно, либо по личным каналам. Настораживает тот факт, что лишь 12,3% респондентов обратятся за помощью в поисках новой работы в службу занятости, что может говорить о низкой оценки деятельности данной организации.

Также респонденты отмечали, что они будут использовать различные комбинации действий, в зависимости от полученных результатов. В ходе исследования было выявлено, что ни высокий заработок (71,3%), ни наличие интересной работы (73,0%) не могут компенсировать отсутствие свободного времени, в том числе уделяемое семье, хотя более четверти респондентов готовы пожертвовать своим свободным временем ради интересной (26,8%) и высокооплачиваемой (28,1%) работы.

И, возвращаясь к конкурентоспособности, отмечаем, что лишь 12,5% респондентов в ходе учебы подрабатывают по специальности, что значительно повышает их шансы найти хорошую работу, так как они осваивают не только теоретические навыки, и практические, профессиональные.

36,1% респондентов подрабатывают, но не по специальности, что не повышает их конкурентоспособность по специальности, но при этом у них нарабатываются определенные трудовые навыки, формируется опыт деятельности в трудовой сфере. А половина респондентов (51,2%) не совмещают работу и учебу, что, как минимум, дает основание утверждать, что представление о работе в общем и по специальности в частности у них абстрактны и теоретичны.

Таким образом, в настоящее время ключевыми проблемами рынка труда молодых специалистов г. Белгорода являются:

- профессионально-квалификационное несоответствие между требованиями работодателей и предложением рабочей силы;
- низкая конкурентоспособность на рынке труда молодежи;
- снижение мотивации молодежи к обучению рабочим профессиям;
- нарушения трудового законодательства в сфере предоставления социальных гарантий работающим;
- организационные трудности в открытии собственного дела;
- низкая заинтересованность работодателей в обеспечении профессионального роста и развития творческого потенциала молодых сотрудников;

- практика выплаты заработной платы без обязательных отчислений.

Необходимо, отметить, что данные проблемы характерны для российского рынка труда в целом. Их игнорирование могут привести к серьезным социальным последствиям как в ближайшее время (нарастание социально-политической нестабильности, криминогенности и т.д.), так и в отдаленном будущем (подрыв интеллектуально-образовательного, трудового потенциала, демографическая деградация российского общества).

В связи с этим особое внимание должно быть уделено следующим направлениям работы:

- развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений;
- повышение заработной платы работникам бюджетных организаций;
- повышение эффективности использования рабочих мест, согласование на местном уровне политики занятости с кадровой политикой, проводимой на предприятиях и организациях;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, встреч с работодателями с целью приобретения трудовых навыков молодёжи, начинающей трудовую деятельность;
- оказание содействия развитию предпринимательства и самозанятости;
- обеспечение информирования граждан о наличии свободных рабочих мест на предприятиях города;
- информирование молодёжи о ситуации на рынках труда и образовательных услуг с целью осознанного и грамотного профессионального самоопределения;
- совершенствование системы профессиональной ориентации граждан, обеспечивающей выбор специальности, сферы деятельности, соответствующей личностным особенностям;
- выстраивание общей стратегии трудоустройства молодых специалистов на комплексном использовании существующих образовательных структур с учетом адаптации учебного процесса для нужд города;
- повышение уровня информированности населения в сфере нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений;
- формирование общественного мнения, прежде всего, в молодежной среде, направленного на повышение престижа и общественной значимости профессий, наиболее востребованных на рынке труда нашего города;
- усиление контроля за деятельностью предприятий и организаций частной формы собственности в сфере предоставления минимальных социальных гарантий молодым специалистам.

На наш взгляд, учет и проработка данных направлений деятельности позволит создать оптимальные условия для функционирования рынка труда, сочетающего в себе интересы работника, работодателя и потребности городской экономики на основе повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, увеличения спроса на трудовые ресурсы, снижения социальной напряженности на рынке труда в городе.

Литература

1. *Арсентьева Н.М., Бусыгин В.П., Харченко И.И. Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда: механизмы и факторы формирования // Регион: экономика и социология. – 2006. – № 1. – С. 126-140.*
2. *Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146-156.*
3. *Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2003. – №12. – С. 61-64.*
4. *Калинина А. Бизнес-диагностика рабочего места / А. Калинина // Человек и труд. – 2004. – № 4. – С. 75-77.*
5. *Кузьмина А.А. Аспекты социального партнерства в подготовке кадрового потенциала тверской области // Регион: экономика и социология. – 2007. – № 3. – С. 173-177.*
6. *Мартынова А.П., Рощин С.Ю. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 4. – С. 27-47.*
7. *Городская целевая программа «Улучшение условий и охраны труда в г. Белгороде на 2009-2011 годы»*
8. *Городская целевая программа «Поддержка и развитие предпринимательства в г. Белгороде на 2009-2011 гг.»*

Азарина М.С., Белозерских С.Н., Веневцева Ю.Б.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет»,
г. Белгород, Россия

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В УНИВЕРСИТЕТЕ «ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА»

Важнейшим направлением деятельности органов государственной власти в последнее время является внедрение информационных технологий в социальную сферу. Среди социально значимых проектов, можно отметить проектирование единой информационной системы обеспечения социальной защиты и занятости населения. Особое значение эти работы приобретают в свете государственных реформ в области социальной защиты населения пожилых граждан [3].

Интенсивное увеличение доли пожилых людей в населении – демографическая реалия современной России. Еще в 1959 г. доля в общей численности населения страны лиц в возрасте 60 лет и старше составляла лишь 9 %, т.е. российское общество продолжало, в общем, оставаться молодым. Однако быстрое падение рождаемости в 1960-е и последующие годы привело к тому, что в 1989 г. эта доля превысила 15 %, а ко времени проведения переписи 2002 г. достигла 18,5 % [1, 38-39]. Более того, согласно прогнозам Отдела народонаселения ООН, через 20-25 лет в России лица пенсионного возраста будут составлять почти 30 % населения страны [2].

Такие серьезные структурные изменения в обществе ставят вопрос о повышении уровня компьютерной грамотности среди пожилых людей, так как они не меньше, чем представители других возрастных групп нуждаются в информации:

- в рамках социальных коммуникаций;
- в условиях оформления различного вида документов социального характера (льготы, компенсации);
- при решении бытовых жизненных проблем (приобретение оборудования, техники для дома);
- при разрешении проблем юридического характера (оформление завещаний и т.д.).

Действительно, по мере старения, люди всё больше нуждаются в получении информации по вопросам, касающимся наиболее важных аспектов жизнедеятельности человека, так как с возрастом происходит смена привычного образа жизни, в результате чего возникают трудности в доступе к основным действующим службам, альтернативным источникам информации.

В последней четверти XX – начале XXI вв. на фоне процесса информатизации современного общества сформировался феномен информационного неравенства по отношению к пожилым людям. Многие жизненные проблемы пенсионеры смогли быть решить, самостоятельно, используя информационные ресурсы, в том числе виртуальные.

Доступ к современным информационным технологиям ограничен для пожилых граждан вследствие:

- экономических возможностей пользователя регулярно оплачивать услуги Интернета,
- отсутствием телефонизации,
- отсутствия у пользователя необходимых для работы в информационной сети знаний и навыков работы.

Информационное неравенство по отношению к пожилым гражданам углубляется, способствуя изолированию представителей старшего поколения от социального участия в общественной жизни. Информационные технологии в последние годы радикально изменяют производство, образование, быт, досуг, удовлетворение социальных потребностей и способы социальной адаптации и социализации индивидов и групп. И в этот момент важно дать инструменты к быстрой адаптации, освоению новых информационных технологий пожилыми людьми. Людям старшего поколения необходимо оставаться общественно активными, своевременно получать нужную информацию по различным направлениям, и это является основным условием для реализации их прав и свобод.

Развитие информационных технологий и создание информационного общества бросают вызов всем социальным группам населения во всех сферах жизни. Правительство России стимулирует использование новых информационных технологий с помощью курсов компьютерной грамотности, организованных в Университетах «третьего возраста». Все большее число людей за более короткое время получает доступ к большим массивам данных, но при этом многие

пожилые люди, включая тех, кто ведет активный образ жизни, остаются в стороне от этого процесса [5].

Достижения России, в области образования граждан пожилого возраста, заслуживает особого уважения, поскольку в России приходится работать в сложных условиях. Несмотря на отсутствие поддержки со стороны государства и серьезные проблемы с финансированием, во многих городах создана сеть учреждений, занимающихся геронтообразованием (Тюмень, Казань, Пермь, Томск, Белгород, Москва, Санкт-Петербург и т.д.). В 2001 г. Министерством образования РФ была принята Концепция «Развитие образования для взрослых в России», проведен первый Всероссийский форум по образованию пожилых, российские специалисты планируют создавать ресурсные центры по обучению геронтогруппы. Даже краткое знакомство с российским опытом последних лет позволяет увидеть высокий уровень подготовки специалистов из России, которые могут выступать полноправными партнерами в международном сотрудничестве.

В городе Белгород функционирует Университет «третьего возраста» на базе Управления социальной защиты населения администрации города Белгород. Идея создания учебного заведения для граждан пожилого возраста возникла в 2007 году. По результатам работы Школы общественной активности сотрудниками Управления социальной защиты населения было проведено анкетирование среди ветеранов-активистов. Результаты мониторинга показали, что пенсионеры особенно в возрасте от 55 до 70 лет (68% опрошенных) хотят получать новые знания в области психологии, культуры, информатики, английского языка. Созданию Университета «третьего возраста» предшествовала большая работа. Прежде всего, была разработана концепция «Университета третьего возраста», содержащая основные принципы, направления деятельности, этапы работы, составлены рабочие программы, подобраны преподаватели. Университет «третьего возраста» начал свою работу с 1 февраля 2008 года.

На базе Университета «третьего возраста» организовано обучение на трех курсах:

- компьютерная грамотность;
- английский язык;
- социально-психологический курс.

Занятия проводятся 1 раз в неделю, по 3 академических часа.

Студенты активно включаются в учебный процесс. Они с интересом осваивают азы компьютерной грамотности. Боязнь, что психологические возрастные особенности (предубеждение против нововведений, ослабление памяти, замедленная реакция) станут для пожилых людей барьером в приобретении новых навыков, оказалась безосновательной. Заинтересованность обучением оказалась неожиданно большой. Говорят, что возраст это скорее состояние души и зависит от характера, а стремление учиться и развивать способности остается у человека всю жизнь. Пожилые хотят быть активными, социально востребованными, содействовать благополучию других людей. Информационные технологии должны и могут улучшить качество жизни пожилых людей.

При организации обучения было учтено, что пожилые люди медленнее усваивают информацию, нуждаются в большем времени для запоминания и выполнения заданий, что в этом возрасте ослабевает способность мыслить абстрактно и, напротив, более активна зрительная память. Если обучение имеет практические цели – эффект обучения значительно больше.

Как показали результаты проведенного исследования, желающих обучаться очень много. Однако на сегодняшний день удовлетворить потребности всех желающих не представляется возможным, т.к. существуют трудности с помещением для проведения занятий, с квалифицированными кадрами, материально-техническим оснащением. Назрела необходимость расширить базу функционирующего при Управлении социальной защиты населения г. Белгорода Университета «третьего возраста».

Повышение компьютерной грамотности населения является одной из основных задач создания в России информационного общества. Актуальность компьютерного обучения обусловлена также тем, что к 2015 году предусматривается перевод всех государственных услуг в электронную форму, поэтому для установления обратной связи жителей нашей страны необходимо обучить основам компьютерной грамотности. Подобный опыт компьютерного образования граждан старшего поколения имеется в Москве и Санкт-Петербурге. В таких российских регионах, как Ханты-Мансийский автономный округ и Нижегородская область, обучение малообеспеченных категорий населения (безработных, инвалидов, пенсионеров) проходит на бесплатной основе. Основой учебного курса стала программа «Электронный гражданин», широко используемая в Великобритании, Финляндии, Норвегии и других странах и адаптированная к российским информационным ресурсам и электронным сервисам.

Для справки: программа «Электронный гражданин» состоит из трёх блоков: базовые навыки, поиск и обработка информации, работа с он-лайн сервисами. Обучение проводится очно, в специально оборудованных классах с помощью местных преподавателей. В ходе курса, который длится 30 часов, слушатели учатся пользоваться базовыми офисными приложениями, работать в сети Интернет – заполнять декларации и скачивать формуляры с порталов государственных служб, бронировать гостиницы и билеты, приобретать товары и услуги, общаться на форумах.

Необходимость общения, ощущения полезности и причастности, чувство востребованности опыта и знаний пожилых людей также стали причинами подготовки и реализации данного благотворительного проекта. Эффективная помощь пожилым в современных условиях не может ограничиваться только материальной помощью и медицинским обслуживанием. Поэтому миссия проекта «Компьютерный ликбез» – поддержать пожилых, дать возможность обрести уверенность в себе, проявить свои творческие способности, поделиться своими знаниями и опытом.

Цель проекта – дать возможность пожилым людям получить необходимый уровень знаний и навыков, требующихся для работы на компьютере и в сети Интернет, и благодаря Интернету обеспечить им доступ к информационному пространству и возможность общения по электронной почте. Задачи проекта:

предоставление возможности пожилым людям пользоваться интересующей их информацией (политика, законы, медицина, наука, искусство, музыка, игры и пр.); развитие творческих способностей пожилых людей; реабилитация и психологическая адаптация пожилых людей; укрепление и развитие связи поколений.

Обобщая пользу компьютеризации людей пожилого возраста, хочется отметить, что в первую очередь текстовые редакторы, электронная почта облегчают письменную коммуникацию, решают проблемы географической мобильности, делают информацию более доступной. Компьютеры могут стать замечательным средством улучшения памяти, игры помогают поддержать активную реакцию пожилых людей.

Таким образом, современная ситуация в области информатизации оказывает влияние на основы организации системы социальной защиты населения, требует от нее подхода к клиенту в большей степени как к активному субъекту нежели объекту помощи. Оно ставит перед ней задачу постепенного реформирования, важнейшими моментами которой должны стать развитие информационно-коммуникационного пространства [4].

Литература

1. Демографический ежегодник России. 2008: стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – 557 с.

2. Анализ демографической ситуации: тенденции и последствия http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=19&idArt=322

3. Абдеев, Р.Ф. Философия информационной цивилизации [Текст] / Е.С.Ивашкина, В.Г. Деткова. – М.: ВЛАДОС, 1994. – 336 с.

4. Ершова, Т.В. Концептуальные вопросы перехода к информационному обществу XXI века [Текст] / Т.В.Ершова. – М.: Аспект-Пресс, 2000. – 373 с.

5. Образование пожилых в единой Европе - http://www.znanie-orel.ru/?action=page&id=241

Афисов В.В.

Анапский филиал Российского государственного социального университета, г. Анапа, Россия

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И ИХ ДАЛЬНЕЙШЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Подготовка специалистов с высшим образованием является началом целого процесса вступления молодых людей во взрослую жизнь. Основа развития системы высшего профессионального образования в России – это взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, как единых составляющих, создание условий получения молодыми гражданами России высшего профессионального образования, а также гарантия их дальнейшего трудоустройства.

Проблемы трудоустройства в настоящее время практически не изучена, что создает определенные трудности в сфере спроса и предложения в этой области. Однако в складывающихся и развивающихся в России рыночных отношениях, по мере увеличения спроса на специалистов конкретного профиля на рынке

труда возрастает спрос на образовательные услуги в сфере подготовки таких специалистов.

Рыночные взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг формируются под влиянием ряда факторов, таких как научно-технический и технико-технологический прогресс, развитие экономики, соотношение конкуренции и монополии на рынках труда, товаров, услуг, относительное месторасположение предприятий и образовательных учреждений. Эти факторы способны действовать разнонаправленным образом, с различной интенсивностью.

Рынок труда – это совокупность социально-трудовых и денежных отношений между покупателями и продавцами рабочей силы по поводу условий ее найма для выполнения определенной работы.

Спрос на работников выражается в потребности работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и оказания услуг. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование интересов работодателя и работника.

Процессы трудоустройства работодателем работника включает в себя принятие во внимание наличия диплома у последнего о полученном образовании, знание языков, умение работать с использованием компьютера и информационной техники, психологические характеристики. Наличие всех этих навыков у работника тесно связано с обучением и получением специальности в образовательных учреждениях до поступления на работу. В связи с большой конкуренцией, в условиях, когда величина предложения рабочей силы существенно превышает рыночной спрос, преимущество будет отдано работнику, обладающему всеми этими навыками.

Чисто в экономическом видении образовательные услуги в их комплексе представляют собой получение студентом достаточных знаний, предусмотренных системой высшего профессионального образования, и квалификации по выбранной специальности, конечным результатом которого является получение им диплома.

Наличие диплома об образовании способность к психологической самоорганизации способствует формированию личности молодого гражданина России и его дальнейшему трудоустройству, продвижению по карьерной лестнице.

Балтер Е.Б., Фаминская М.В.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

В настоящее время перед выпускником вуза стоит важная проблема: как найти работу, отвечающую его способностям? Сложившаяся на данный момент в России социально – экономическая ситуация приводит к тому, что выпускнику достаточно сложно устроиться на достойную работу.

Что же является причиной этого? Причины самые разные. Первая группа зависит от таких объективных факторов, как отсутствие достаточной квалифика-

ции после окончания учебного заведения, нежелание работодателей нести финансовые и организационные расходы, связанные с профессиональным обучением молодых работников, а также предоставлять им льготы, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ. Требования знаний, умений, навыков работы и, что следует из этого, опыта работы − основные преграды, которые встречает выпускник вуза на своем пути.

Другая группа причин связана с особенностями этой категории работников, в частности, их идеалистическими представлениями о жизни и работе, завышенными требованиями к условиям труда и первоначальному размеру заработной платы. У многих силен инфантилизм, отсутствует уверенность в своих силах. Все это мешает их социальной адаптации.

Формирование конкурентного преимущества молодых специалистов заключается в том, чтобы реализовать фактор получения конкурентного преимущества от начала оказания образовательной услуги (абитуриент) до начала реализации полученных знаний и умений на практике (работник). Специфика образовательного процесса высшей школы − краткость промежутка времени, за который необходимо передать обучаемому не только необходимый объем знаний, но и сформировать профессиональные навыки и умения.

Практика показывает, что объем знаний, умений и практического опыта будущего выпускника, по современным меркам, недостаточен для того, чтобы в полном объеме выполнять трудовые функции в соответствии с присваиваемой квалификацией.

Каков должен быть набор профессиональных знаний и умений, личностных черт и профессиональных качеств, призванных обеспечивать готовность выпускника вуза реализовывать себя в условиях рыночной экономики?

Сегодня конкурентоспособность выпускника определяется его профессиональной компетентностью, в которой специальные знания должны совмещаться с навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и других свойств. Основной целью профессионального образования становится формирование у выпускника постоянного стремления к самосовершенствованию и, как следствие, развитие у него качеств высокообразованной личности.

Это, в свою очередь, остро ставит проблему организации учебно-воспитательной деятельности на основе системного, комплексного подхода к обучению будущих специалистов. Необходимо создать условия для творческого отношения студента к освоению таких необходимых сегодня профессиональных умений, как умение вступать в диалог с коллегами, умение публично и аргументировано доказывать свою точку зрения, вызывая интерес к своей позиции, умение уважать и понимать точку зрения собеседника, умение критично относиться к высказываемым суждениям, умение управлять своими эмоциями, умение работать с научным текстом, выделяя главное из представленного материала. По словам научного руководителя Центра социальных исследований и инноваций Е. Гонтмахер открытость миру, толерантность, умение привлекать к себе и вызывать доверие, доброжелательность, способность войти в положение другого и понять его − есть важные штрихи к портрету специалиста, желающего быть успешным на современном рынке труда.

Необходимо подробно изучить возможности использования вузовского этапа в формировании профессионально-личностных качеств будущего специалиста, способствующих развитию его конкурентоспособности на рынке труда и стратегии самопомощи, включающих самодиагностику, анализ результатов собственной деятельности в выбранном направлении, самооценку достигнутого уровня профессиональной компетенции.

Качество профессионального образования, способствующее развитию такого специалиста, определяется на трех уровнях:

− на личностном уровне – степенью конкурентоспособности выпускника;

− на институциональном уровне – рейтингом вуза;

−на социальном уровне – интенсивностью воздействия на развитие других компонентов национальной системы образования.

Следует наладить тесное сотрудничество с самим работодателем, для которого и готовятся будущие кадры. В этом аспекте связь должна осуществляться по всем направлениям:

− работа, проводимая в урочное время: беседы, диспуты, конференции, форумы;

− работа, проводимая во внеурочное время, имеющая целью знакомство учащихся со спецификой выбранной профессии.

Проблема конкурентоспособности выпускников вузов связана с переходом молодых специалистов к непосредственно трудовой деятельности в условиях свободного рынка труда, имеющего свои законы и требования к молодым дипломированным специалистам. Основной закон свободного рынка «спрос определяет предложение» наглядно проявляется в постоянном повышении требований рынка труда (работодателей) к выпускникам вузов. Соответственно, «предложение должно соответствовать спросу», то есть вузы должны готовить грамотных специалистов.

Вместе с тем, реалии современного этапа социально-экономического и политического развития Российской Федерации, безусловно, требуют, чтобы при вступлении в самостоятельную жизнь молодежи в определенной степени была гарантирована поддержка со стороны общества и государства.

В этой связи рассмотрим основные задачи, решение которых, с нашей точки зрения, способствует повышению конкурентоспособности молодого человека как субъекта рынка труда.

Во-первых, укрепление семьи как базового социального института, где человек впервые усваивает социальные нормы и ценности. От этого во многом зависит, какую социальную роль и поведение (активное или пассивное) молодой человек изберет в жизни.

Во-вторых, повышение роли всей системы образования (начального, среднего общего, среднего и высшего профессионального) в процессе социализации личности. Образование должно стать таким социальным институтом, в котором молодого человека не только снабжают многочисленными знаниями, но и учат ориентироваться в изменяющихся условиях жизни, формируют задатки инициативности, предприимчивости и поисковой активности, обеспечивают разви-

тие научного творчества, что во многом предопределяет его поведение на рынке труда.

В-третьих, проведение единой социальной политики (государственной и региональной) в отношении молодежи, которая бы включала не только ее трудоустройство и переподготовку, но и поддержку процесса выявления и целенаправленного развития интеллектуального потенциала, профессиональных и личностных способностей и деловых инициатив всей молодежи - детей, учащихся, студентов, работающей молодежи.

Следовательно, главным субъектом выработки и проведения молодежной политики является государство, а одним из основных средств ее реализации выступают федеральные программы. Региональная локализация рынка труда предполагает особенности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, что предопределяет обязательность дополнения федеральных программ содействия занятости населения (и молодежи как его составной части) региональными (республиканскими и областными), а также местными программами, учитывающими особенности демографического и социально-экономического развития территорий.

Басова А.А.
ГОУ ВПО «Курский государственный университет», г. Курск, Россия

ПРОБЛЕМА НЕДОСТАТОЧНОЙ СФОРМИРОВАННОСТИ АДЕКВАТНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ О САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Выбор будущей профессии – это непростой и ответственный шаг, требующий соответствующих знаний и подготовки. От правильности профессионального выбора зависит душевное равновесие и материальное благополучие дальнейшей жизни. Неправильный выбор профессии приводит к недовольству выбранной сферой деятельности, и как следствие – уровнем и качеством жизни, степенью профессиональной реализации, социальным статусом. Правильность выбора профессии, в свою очередь, зависит от адекватности профессиональных представлений студента. В данной статье мы постарались рассмотреть, чем вызваны нарушения адекватных представлений о будущей профессии у студентов, каковы их проявления, а также предложить некоторые рекомендации по борьбе проблемой, с целью усовершенствования системы подготовки специалистов в учебных заведениях страны. Здесь мы также приводим результаты исследования осознанности профессионального выбора студентов, статистически иллюстрирующие ситуацию.

Профессиональные представления являются чрезвычайно значимым фактором, оказывающим влияние на профессиональное самоопределение студентов. Представления о будущей профессии во многом определяют ее выбор [Климов 1985: 5], [Foskett, Hemsley-Brown 2001], сущность профессиональных намерений, выступают в качестве эталона профессионально значимых качеств [Брагина 1976].

Однако многочисленные исследования показывают, что при выборе профессии, молодые люди часто не знают ее основных характеристик, требований, которые она предъявляет к специалисту, смутно представляют реальные жизненные перспективы, связанные с данной профессией [Климов 1996]. Низкая степень осознанности профессионального выбора, зачастую, приводит в дальнейшем к нежеланию работать по специальности, процесс профессионального самоопределения приобретает длительный и затяжной характер.

Многие ученые-исследователи сходятся во мнении, что изначально выбор будущей профессии основывается на каком-либо из 8 ниже перечисленных факторов (эти факторы влияют на выбор примерно в той последовательности, в которой они расположены: чем выше фактор, тем большую силу он имеет) [Шашков 2002]:

1. *Позиция членов семьи.* Зачастую, семья является доминирующим фактором при выборе специальности. Она может относиться уважительно или негативно к предпочтению профессии и учебного заведения. Методы влияния семьи на выбор могут быть различными: от совета до строгого указания.
2. *Место нахождения учебного заведения*. Иногда в небольших городах или сельской местности нет достаточного спектра учебных заведений, а, следовательно, и спектра специальностей, которые могли бы получать молодые люди. В такой ситуации родители выпускника должны решить вопрос о том, чтобы отправить его на обучение туда, где выбор специальностей широк, или определиться, исходя из имеющихся альтернатив.
3. *Позиция друзей*. Случается, выбор учебного заведения или специальности осуществляется «за компанию».
4. *Престиж*. Часто выпускники школ стремятся овладевать «модными» специальностями, несмотря на то, что в них не всегда есть потребность на рынке труда той территории, где проживает человек.
5. *Позиция учителей и школьных педагогов*. Педагоги могут увидеть задатки и склонности школьника, хотя, к сожалению, они не всегда дают соответствующие профессиональные рекомендации.
6. *Информированность.* Сюда относят наличие достаточного количества доступной информации о структуре рынка труда той территории, где планирует работать выпускник (особенно важна прогнозная информация [Якунин 1994]).
7. *Личные профессиональные планы.* Это совокупность представлений самого выпускника о том, чем он хочет заниматься.
8. *Способности, склонности.* Наличие особых задатков и особенностей личности, которые помогают ей в той или иной деятельности, способствует наиболее эффективно справляться с поставленными задачами, порождает особый интерес к деятельности.

Как мы видим, личные профессиональные планы выпускника школы, его способности и склонности часто не учитываются при выборе специальности. Наибольшее влияние имеют мнение родственников, позиция друзей, наличие и престиж учебного заведения. Вывод очевиден: осознанный выбор специальности и учебного заведения способны сделать немногие.

В связи с этим чрезвычайно актуальной видится задача развития адекватных представлений о профессии и представлений о себе, как будущем специалисте [Chan 2008], [Foskett, Hemsley-Brown 2001].

Стоит отметить, что интерес к проблеме представлений в современной науке проявляется у представителей различных отечественных и зарубежных психологических течений, что является свидетельством сложности и значимости данного вопроса. В отечественной психологической литературе можно отметить множество высказываний о значимости профессиональных представлений. В качестве регуляторов профессионального самоопределения их рассматривали наряду с другими личностными образованиями психологи В.Н. Гоголев, А.И. Донцов, Т.В. Кудрявцев и многие другие.

Показательным является мнение В.Н. Обносова о том, что профессиональные представления следует рассматривать как индивидуально-своеобразную систему знаний, убеждений, переживаний человека, связываемых им с определенной профессией. Автор дает следующее определение: «Профессиональное представление – это совокупность имеющейся у субъекта информации о той или иной специальности, его осведомленность о мире профессий, их оценка по шкале престижности и привлекательности; это динамическое информационное образование, структура и содержание которого зависит от его целевого назначения; это отражение человеческого «Я» через профессию».

В ряде работ отмечается, что адекватные представления о профессии являются необходимым условием осознанного выбора специальности, с учетом интересов, желаний, возможностей и способностей самого молодого человека.

При этом, несмотря на повышенное внимание исследователей к данному вопросу, проблема развития адекватных профессиональных представлений остается актуальной.

В связи с изучением представлений студентов о будущей профессии, нами было проведено исследование на базе Курского государственного университета с целью определения степени осознанности профессионального выбора у студенчества.

В рамках своего исследования мы предположили, что, учитывая широкий спектр имеющихся специальностей, растущие темпы изменения общества, научный и технический прогресс на фоне нестабильной экономической ситуации, современным студентам достаточно сложно сделать правильный осознанный выбор будущей профессии ввиду нарушений адекватных представлений о ее специфике. Результатом неправильного выбора, в свою очередь, являются разочарование в выбранной специальности, переутомление, равнодушие к учебе, понижение самооценки, падение успеваемости и прочие негативные последствия.

Для проверки данной гипотезы нами были опрошены студенты с 1 по 5 курсы юридического факультета и факультета иностранных языков Курского государственного университета. Общий объем выборки составил 350 человек.

В ходе исследования мы предложили студентам ответить, насколько они удовлетворены выбранной специальностью и соответствует ли, по их мнению, выбранная профессия их личностным особенностям.

Уже в начале нашего исследования обнаружилось, что многие первокурсники не имеют достаточных знаний о будущей трудовой деятельности. Они слабо представляют, какие качества важны для успешной работы по выбранной ими специальности, затрудняются соотнести свои мечты и жизненные планы с будущей профессией. При анализе полученных данных выяснилось, что достаточно реалистично представляют свою будущую деятельность лишь немногим более 15% первокурсников.

Более того, ясно прослеживается изменение отношения к профессии. Так, если на I курсе около 90% студентов считают свою профессию интересной, привлекательной, выделяют ее среди других, то на II - III курсах это число сокращается приблизительно до 47%, а на старших курсах, после прохождения практики, составляет всего лишь 27%.

В отношении выпускников мы можем заключить, что большинство из них не жалеют о выбранной специальности. Такой позиции придерживаются более 63% респондентов. Однако около 36% от этого количества указывают на то, что собираются работать либо не по своей специальности, либо в сходной профессиональной области. И 37% респондентов признались, что жалеют о своем выборе, и, если бы могли вернуть время назад, то предпочли бы другую специальность.

Таким образом, к концу обучения значительно реже отмечается намерение работать в будущем по изучаемой специальности. Студенты часто выражают сожаление по поводу того, что выбрали профессию, которая раньше оценивалась ими как интересная и престижная.

Тревожно высокий процент разочаровавшихся студентов и тех, кто планирует работать не по специальности, объясним. Опрос показывает, что выбор будущей профессии был сделан многими под влиянием мнения родителей, друзей, прочих внешних факторов, исходил из неверных представлений о профессии и не являлся в полной мере осознанным. В ряде случаев выбор специальности осознавался студентами как ориентация на получение определенных знаний в области возможной деятельности, а не ориентация на конкретную профессию.

Как мы видим, личные профессиональные планы выпускника школы, его способности и склонности часто не учитываются при выборе специальности. Наибольшее влияние имеют мнение родственников, позиция друзей, наличие и престиж учебного заведения. Вывод очевиден: в связи с нарушениями адекватных представлений о будущей профессии, осознанный выбор специальности и учебного заведения способны сделать немногие.

Выпускники часто видят выход из сложившейся проблемной ситуации в получении второго высшего образования, окончании курсов по другим дисциплинам и работе не по специальности, однако эти варианты не всегда могут создать альтернативу традиционному очному высшему образованию. Отсюда видна необходимость снижать количество не нашедших себя в выбранной специальности студентов посредством помощи в осознанном подходе к выбору профессии.

Огромная роль в решении этой проблемы принадлежит психологической науке. Важно донести до молодых людей, стремящихся к получению высшего образования, что профессиональное самоопределение является частью личностного самоопределения. Поэтому каждому следует осознанно выбирать ту профессию, которая отвечает сложившимся у него представлениям о самом себе, профессию, где он может самоутвердиться.

Выбор специальности обязательно должен быть обусловлен интересами молодого человека, его самооценкой и уровнем притязаний, идеалами и ценностными ориентациями, эмоциональными установками и уровнем развития волевых качеств.

Студенту необходимо четко представлять, чего он хочет от профессии: каким должно быть содержание профессии, чтобы ему было интересно работать, как выбранная профессия позволит максимально раскрыть его творческие способности, какая заработная плата и образ жизни его устроит, сколько времени и сил потребует освоение этой профессии и др.

Чрезвычайно важным видится создание таких условий обучения, которые максимально повышали бы не только уровень познавательной активности студентов, но и способствовали развитию у них профессионально-значимых качеств.

Выбор профессии, как правило, требует психологической помощи, консультирования, поддержки, поскольку это достаточно длительный процесс ориентации в мире профессий. Так, учет индивидуальных способностей может в достаточной мере обеспечить прохождение психологического тестирования.

Психологическая консультация поможет разобраться, какие психологические проблемы лежат в основе неправильного выбора профессии и работать над их разрешением, а также выявить особенности мышления, внимания, памяти, характера и соотнести их с требованиями избранной профессии.

Литература

1. Брагина В.Д. Влияние представлений о выбранной профессии на профессиональное самоопределение учащейся молодежи: Автореф. канд. дис. – М. 1976. – 21 с.

2. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Феномены социального самоопределения: закономерности его динамики в нестабильных экономических условиях // Вестник практической психологии образования. – 2007. – № 4 (13).

3. Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии // Вопросы психологии. – 1985. – № 4. – С. 5 - 8.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения молодежи // Ростов-на-Дону. – 1996.

5. Посохова С.Т. Справочник практического психолога. Психодиагностика // АСТ/Сова. – 2006.

6. Шашков В.А. Занятость населения и проблемы ее контроля в современном обществе // Образование в России. – 2002. – № 2. – С. 7-8.

7. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов – М.-СПб. 1994.

8. Chan, D.K. (2008). Moral Psychology Today: Essays on Values, Rational Choice, and the Will // Springer. 2008.

9. Foskett, N., & Hemsley-Brown, J. (2001). Choosing Futures: Young People's Decision-Making in Education, Training, and Careers Markets // London: Routledge/Falmer. 2001.

Башарина С.М., Козлова Т.А.
ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет»,
г. Владимир, Россия

ОПЫТ РАБОТЫ ВЛАДИМИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Реформирование экономики России сопровождается формированием рынка труда, важной составной частью которого является рынок труда молодых специалистов – выпускников вузов.

Общероссийский рынок труда формируется и существует в виде совокупности региональных рынков труда, которые имеют свою специфику, и их состояние определяется такими факторами как структура и уровень развития экономики, мобильность населения, развитость инфраструктуры и т.д. В этой связи важное значение имеет проблема управления занятостью специалистов на уровне региона, в том числе молодых специалистов с высшим профессиональным образованием.

Поэтому встает вопрос о подготовке выпускников образовательных учреждений всех уровней – специалистов новой формации, способных быстро и адекватно адаптироваться в современных условиях труда.

Сегодня Владимирский государственный университет (ВлГУ) – это многопрофильный классический университет, ведущий вуз региона, промышленный потенциал которого представлен предприятиями машиностроения и металлообработки, электроэнергетики, легкой, пищевой, стекольной, химической промышленности и т.д. Специфика Владимирского региона обуславливает повышенные требования к обеспечению вузом потребностей в кадрах высшей квалификации. В связи с чем, перед ВлГУ остро стоит проблема эффективного взаимодействия рынка образовательных услуг с региональным рынком труда.

Для обеспечения эффективного взаимодействия системы ВПО с рынком труда университет обязан качественно решать следующие задачи:

1. Вести подготовку по специальностям, пользующихся спросом на региональном рынке труда;

2. Дать качественное образование, позволяющее адаптироваться к требованиям регионального рынка труда;

3. Содействовать непосредственно трудоустройству выпускников.

В настоящее время в решении данных задач ВлГУ осуществляет комплексный подход на качественно новом уровне, активно используя инновационные подходы и современные информационные технологии в сфере содействия тру-

доустройству выпускников.

В университете создана и функционирует система содействия трудоустройству выпускников, основой которой являются:

– региональный центр содействия трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда (РЦСТВ), выполняющий координационно-аналитическую функцию и осуществляющий внешние связи на местном, региональном и федеральном уровнях, а так же связи с работодателями и проводящий консультационно-справочное общение с координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников УПО при МГТУ им. Н.Э. Баумана. Для обеспечения ***информационной поддержки студентов*** университета РЦСТВ ведет работу по сопровождению сайта http://odo.vlsu.ru, где размещаются информация об актуальных вакансиях, объявления о проведении олимпиад, ярмарок вакансий, презентаций компаний, материалы конференций по вопросам трудоустройства и методические материалы, которые помогают студентам знакомиться с технологиями эффективного трудоустройства;

- секция прогнозирования и содействия трудоустройству выпускников в составе научно-методического совета университета, которая проводит научно-методическую работу на кафедрах и факультетах в сфере содействия трудоустройству выпускников и в системе дополнительного профессионального образования для повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда.

- комиссии содействия трудоустройству выпускников на кафедрах и факультетах, создаваемые ежегодно приказом ректора университета и имеющие группу предприятий и организаций Владимирского региона, с которыми налажено постоянное сотрудничество (организация и проведение практик, стажировок, участие в работе государственных аттестационных комиссий и т.д.), и которые непосредственно участвуют в распределении выпускников.

Традиционной формой подготовки ВлГУ специалистов для предприятий и организаций региона на договорной основе остается подготовка специалистов в рамках целевой контрактной подготовки, по договорам, заключаемым как на весь период обучения, так и в процессе учебы. Такая форма сотрудничества позволяет вузу прогнозировать потребность в специалистах, как на краткосрочную, так и на длительную перспективу. По результатам выпуска 2005 г. общий процент таких договоров составлял 20,6% , и вырос в 2009 г. до 76,9%, что свидетельствует о серьезном возрастании внимания работодателей к потенциальному специалисту (рис. 1).

Организация целевой подготовки обеспечивает ускоренную адаптацию специалиста на предприятии и как, следствие быстрый карьерный рост. С этой целью в университете созданы условия для параллельного освоения студентами второй образовательной программы ВПО и возможность обучения по программам дополнительного профессионального образования, что также повышает конкурентоспособность выпускника на рынке труда.



Рис. 1

Тесное взаимодействие вуза с работодателем позволяет повысить качество подготовки специалистов, а качество подготовки специалиста обеспечивают хорошие кадры, современная учебно-материальная база и эффективные образовательные технологии.

Примером такого взаимодействия может служить совместная деятельность ВлГУ и ОАО «Завод «Автоприбор» (г. Владимир) в рамках Корпоративного института ВлГУ на учебно-производственных площадях завода, где студенты университета успешно совмещают учебу по очной форме обучения и работу в ОАО «Завод «Автоприбор» по индивидуальным траекториям.

Так же в целях совершенствования учебного процесса студентов и более детальному изучению производства кафедры университета организуют на базе предприятий Владимирского региона учебные площадки.

Инновационной формой сотрудничества между университетом и предприятиями Владимирского региона явилось заключение Соглашения о создании Ассоциации (Лиги) малых и средних предприятий – партнеров ВлГУ, руководителями которых в основном являются выпускники университета. Данное соглашение предусматривает комплексный подход к развитию сотрудничества с новым сектором экономики – предприятиями малого и среднего бизнеса и рассчитано на долгую перспективу.

Последние годы Владимирский государственный университет занимается проблемой прогнозирования потребности экономики Владимирского региона в кадрах высшего профессионального образования. Результатом этой работы явилось получение уточненных результатов прогнозной потребности в кадрах системы высшего профессионального образования (ВПО) Владимирского региона в разрезе 28 укрупненных групп специальностей (УГС) по 27 видам экономической деятельности (ВЭД) на период до 2015 года (рис. 2).

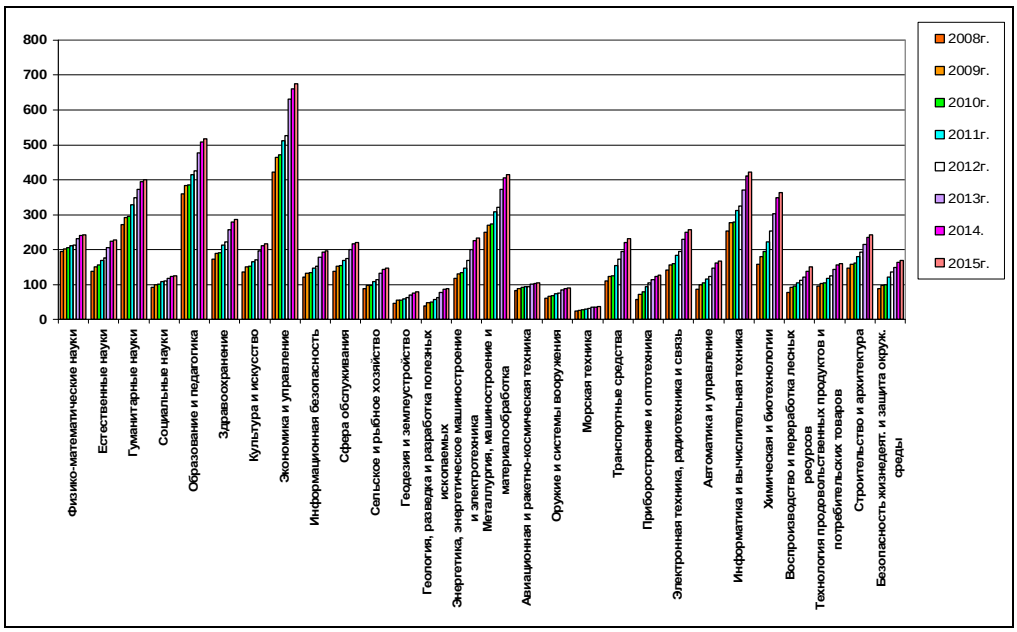


Рис.2

Полученные результаты позволяют определить место учебного заведения в системе ВПО Владимирского региона и в целом обеспечивают научно-обоснованный подход к сбалансированности региональных рынков труда и образовательных услуг.

Владимирский государственный университет постоянно работает над совершенствованием моделей взаимодействия вуза и организаций, учреждений и предприятий области, заинтересованных в решении задач по подготовке молодых специалистов для Владимирского региона.

Будзюк Н.В.

МОУ «Научно-методический центр» (в системе дополнительного педагогического образования – повышения квалификации), г. Губкин Белгородской области, Россия

О ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ МОЛОДЕЖИ

В настоящее время проблема профессиональных предпочтений молодежи все более актуализируется и усложняется, высвечиваются ее новые грани. Долгое время существовала тенденция ослабления внимания к проблемам трудового воспитания и профессионального самоопределения молодежи.

Сегодня ситуация жизненного самоопределения молодежи неоднозначна. С одной стороны, представители молодого поколения составляют значительную долю в составе новых социальных слоев – предпринимателей, менеджеров, банковских работников; растет социально-политическая активность молодых людей. С другой стороны, молодежь оказалась одной из самых незащищенных социальных групп, значительно ухудшилось ее материальное положение, замедлилось социальное продвижение, наблюдается глубокое противоречие, вызванное несоответствием новых социально-экономических требований и качеств

личности молодого человека, традиционно формируемых социальными институтами российского общества.

Несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях все еще не достигает своих главных целей – формирования у современной молодежи профессионального самосознания с целью оптимизации процесса профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, его требованиям к современному специалисту. Существенным тормозом развития профориентации является то, что она, как правило, рассчитана на некоторого усредненного молодого человека; отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию; не учитываются возрастные особенности молодых людей; используются в основном методы без предоставления возможности каждому попробовать себя в различных видах деятельности, в том числе и в избираемой профессии.

Изучение профессиональных предпочтений молодежи должно стать одним из методов прогнозирования рынка труда региона. Молодежный сегмент предложения рабочей силы является на современном рынке труда наиболее подвижным и динамичным, более быстро реагирующим на изменения в социально-экономической сфере общественной жизни.

Система профориентационных мероприятий службы занятости населения должна включать превентивную деятельность среди молодежи и учащихся старших классов общеобразовательных учебных заведений. Основой планирования и разработки новых форм работы должны служить социологические исследования профессиональных намерений и предпочтений учащихся девятых и одиннадцатых классов школ.

В марте 2009 г. в общеобразовательных учреждениях Губкинского городского округа проводились исследования профессиональных намерений учащихся. Актуальность данного исследования весьма значительна и очевидна. Представляя собой одну из наиболее многочисленных социально-демографических групп, молодежь является главным источником формирования трудового потенциала округа, от качественного состояния, экономической активности и поведения в сфере занятости которой во многом зависит успешность развития территории. Профессиональный выбор молодежи имеет все большее значение для выбора направлений дальнейшего социально-экономического развития региона.

Целью исследования стало изучение профессиональных намерений выпускников общеобразовательных учреждений и анализ предпочтений молодежи на рынке труда.

Мониторинг профессиональных намерений молодежи в масштабах Губкинского района может стать как эффективным инструментом изучения рынка труда, так и действенным методом разработки перспективных и своевременных профинформационных мероприятий службы занятости населения совместно с органами управления образования и науки и образовательными учреждениями.

Для мониторинга были определены следующие основные показатели, характеризующие профессиональные намерения и предпочтения молодежи (уча-

щихся старших классов общеобразовательных учреждений), ее поведение на рынке труда:

1. ориентация на профессиональное образование;
2. ориентация выпускников школ на виды специализации профессионального образования;
3. планы молодежи на занятость после получения среднего образования: обучение по очной, вечерней или заочной форме, трудоустройство и т. п.;
4. виды востребованной информации при выборе профессии;
5. планирование собственной профессиональной карьеры.

Объектом исследования, которое проводилось в виде анкетного опроса, стали учащиеся 9 и 11 классов 12-ти общеобразовательных школ г. Губкина и Губкинского района. В анкетном опросе приняли участие 427 школьников общеобразовательных учреждений.

С целью изучения сформированности социальных планов старшеклассников, в том числе карьерных устремлений в анкете был задан вопрос «Определились ли Вы с планами на будущее после школы?», на который свыше 90% опрошенных старшеклассников ответили утвердительно.

Продолжить обучение в средней школе планируют 66,9% девятиклассников; 15% будут поступать в средние профессиональные учебные заведения. Продолжение школьного обучения, как ведущий тип плана у девятиклассников, не означает повышение престижности, значимости полного среднего образования в общественном мнении. Только 40% опрошенных 9-классников и 26,1% 11-классников считают, что в школе закладываются основы карьеры, тогда как 48% выпускников не считают школу основой успеха в будущем.

Оценка школы одиннадцатиклассниками отличается от позиции девятиклассников, но и те, и другие не считают свой школьный опыт, достижения достаточными для построения будущей карьеры. Получается так, что школа не является достаточным основанием для будущей карьеры, собственная успешная учеба, по мнению старшеклассников, также не дает никаких гарантий. Следовательно, обесцениваются собственные достижения и школьный социальный опыт, на основании которых можно строить планы. На вопрос: «Важно ли хорошо учиться в школе?» – 92 % девятиклассников и 81,5% одиннадцатиклассников ответили утвердительно. Но при этом они не рассматривают хорошую учебу как основу своей будущей карьеры.

Анализируя проблему профессионального самоопределения старшеклассников, важно оценить уровень деятельностного компонента планирования. На вопрос анкеты «Как Вы относитесь к карьере?» предлагалось три варианта ответа: мечта сделать карьеру (как низкий уровень планирования), уверенность в своих силах (как высокий уровень) и сомнения в своих силах (как промежуточный уровень).

Разницы в ответах 9-классников и 11-классников практически нет. Около 50% молодежи уверены в своих силах и стремятся к карьере; 40% молодых людей также задумываются о карьере, но пока только на уровне мечты; 10% школьников не уверены в своих силах.

Как планируют добиваться поставленных целей одиннадцатиклассники, показывают следующие данные: 90% учащихся планируют продолжить образование в высших учебных заведениях (65,3% по дневной форме обучения и 17,6% по вечерней или заочной).

Исследование показало, что большинство молодых людей хотят поступить в вуз на дневную форму обучения. Довольно значительное число желающих учиться в высшей школе, можно объяснить, с одной стороны, повышением образовательного уровня населения; с другой стороны, стремлением молодежи иметь более прочные гарантии трудоустройства в случае окончания высшего учебного заведения.

Мотивационная сфера профессионального самоопределения изучалась в данном исследовании с позиции мотивов выбора профессии. В число наиболее важных мотивов, которыми руководствуется большинство опрошенных при выборе профессии, вошли: материальная обеспеченность (высокая зарплата); интерес к профессии («Мне нравятся люди этой профессии, как они работают»); престижность профессии. Мотивы выбора профессии направлены на себя и собственное материальное благополучие.

Таблица 1

Что для Вас является определяющим при выборе профессии?	%
Ее престижность	33,7
Возможность самореализации и саморазвития	48,9
Вероятность трудоустройства	60,1
Хорошая заработная плата	46,5
Затрудняюсь ответить	2,0
Другое (укажите)	1,3

Возрастание роли преимущественно умственного труда вносит свои существенные коррективы в трудовые установки и образовательные мотивы молодежи. Это происходит на фоне структурных сдвигов, когда по многим позициям отечественная промышленность продолжает терять некогда сильные позиции, в том числе, из-за значительных деформаций трудовых и профессиональных ценностей, что, в свою очередь, усиливает несоответствие качества рабочей силы задачам модернизации производства.

В современных условиях занятие преимущественно физическим трудом все больше ассоциируется у молодежи с непривлекательными и низкооплачиваемыми видами деятельности, а полученное в перспективе высшее образование дает возможность работы в более комфортных, с точки зрения оплаты и условий труда, сферах, распределяющих ресурсы, выполняющих посреднические функции по обслуживанию рынка и в непроизводственных отраслях и т.п.

Непрестижность рабочих профессий и желание молодежи как можно дольше оставаться вне производства косвенно подтверждается тем, что совмещать работу с учебой предполагает лишь каждый пятый учащийся. И это в ситуации, когда 35,1% опрошенных отметили уровень материального положения своих семей как низкий или бедственный. Не секрет, что значительная часть молодежи довольно инфантильна, многие ориентированы родителями на продолжение образования в ВУЗе на платной основе независимо от способностей, что прово-

цирует среди молодежи иждивенчество. Свыше 30,8% учащихся отметили, что их семьи полностью готовы оплачивать образование, еще 38,3% надеются на материальную поддержку родителей, но выражают некоторое сомнение. Не надеются на материальную поддержку семьи по оплате образования лишь 23,4% опрошенных учащихся, а 7,5% затруднились с ответом.

В плане профессионального образования молодые люди в большинстве предпочитают экономические, юридические и прочие гуманитарные специальности (в сумме эти профессиональные предпочтения отметили 47,7% респондентов) и, соответственно, лишь 35% опрошенных указали, что их будущая профессиональная деятельность может быть связана с техническими специальностями и естественно-научным направлением. Еще 4,2% указали на медицину в качестве профессионального ориентира и около 10% отметили «другое» или еще не определились с ответом.

Приведенные распределения не выпадают из реальных статистических рядов по профессиональной занятости населения, хотя хорошо известно, что городской банк вакансий, как правило, переполнен предложением труда для технических специалистов и рабочих, особенно высокой квалификации, в то время как среди ищущих или желающих сменить место работы преобладают экономисты и гуманитарии.

Для создания и реализации возможностей системы профориентации несовершеннолетних учащихся непосредственно в учебных заведениях, значительный интерес представляет анализ обстоятельств, которые повлияли на выбор индивидуального решения о продолжении образования или трудоустройства.

Таблица 2

Какие источники информации для Вас являются определяющими при выборе образовательного учреждения и профессии?	%
Родители, близкие родственники	66,0
Учителя	14,4
Друзья, знакомые	16,0
Средства массовой информации	35,4
Дни открытых дверей в образовательных учреждениях	25,7
Информация, распространяемая образовательными учреждениями (буклеты и т.д.)	14,4
Выступления представителей образовательных учреждений	11,0
Информация из сети Интернет	18,0
Другое (укажите)	11,1

66% опрошенных предпочли прислушаться к мнению родителей, родственников и следовать в выборе профессии семейным традиция, на втором месте – СМИ. На третьем месте оказались дни отрытых дверей, и 14,4% ребят указали, что, в первую очередь, выбор учебного заведения или иной перспективы после окончания школы им подсказали учителя. Из почти 80% опрошенных школьников и учащихся других общеобразовательных учреждений, планирующих после окончания учебы продолжить образование в высшем учебном заведении, техникуме или колледже, на вопрос «Что влияет на Ваш выбор учебного заведения?» ответы распределились следующим образом. На первом месте оказалась «возможность трудоустройства» (60,1%), «возможность самореализации

саморазвития» (48,9%), «хорошая заработная плата» (46,5%)«престижность» (так ответили 33,7% опрошенных, 3,3% учащихся затруднились с ответом.

Парадокс заключается в том, что в жизни высокопрестижные сегодня специальности далеко не всегда отражают наибольшую социальную потребность. Они, скорее всего, плод ”романтических” представлений и ориентации на современный стиль жизни, рекламу и т.д. Общество нуждается в такого рода специалистах в гораздо меньшей степени, чем в других, которые в молодежном сознании оцениваются намного ниже. К сожалению, большинство молодых людей не имеют представления о реальном спросе на профессиональные кадры со стороны рынка труда. Преобладает случайный, внесоциальный выбор, что, в свою очередь, влечет значительные личностные и социальные издержки. Теряется вера в свои силы, а главное - время. Сегодня молодежи присущ больший прагматизм, а именно: профессиональное самоопределение ставится в жесткую зависимость, прежде всего от материального вознаграждения. У юношей и девушек нередко происходит выбор не специальности, а работы с более высокой оплатой труда. Достижение же профессионального статуса откладывается ”на потом”.

Видимо, не стоит обвинять молодых людей в излишнем прагматизме. Если общество, государство и его институты заинтересованы в сохранении социально-экономической стабильности и развитии человеческого потенциала, они обязаны обеспечивать такие условия, при которых у молодежи выбор профессии будет зависеть не только и не столько от оплаты труда, сколько от личностных, профессиональных предпочтений и возможностей с учетом требований рынка труда.

Необходимо также иметь в виду, что в ближайшие годы будет меняться демографическая ситуация: снизится доля молодежи, а значит, уменьшится численность лиц, получающих полное среднее образование. В связи с этим необходимо выработать прогностическую модель потребностей экономики России в кадрах, предусмотреть их оптимальную структуру и соответствующие формы подготовки. Очень важно усовершенствовать систему профориентации, повысить престиж нужных, прежде всего, промышленности профессий, обеспечить социальную защищенность и профессиональное продвижение молодежи. Иными словами, речь должна идти о реформировании системы профессионального образования в целом с учетом всего комплекса проблем занятости молодых россиян.

Ситуация, связанная с началом трудовой деятельности, у нынешней молодежи очень неоднозначная. С одной стороны, увеличились возможности профессионального выбора, успешного поиска никем не навязанного места работы на предприятиях разных форм собственности, карьерного продвижения и т.д. С другой – современным молодым людям приходится решать много таких проблем, которых не знали их сверстники 15-20 лет назад. Рынок труда проводит очень жесткий отбор, корректируя формально свободный профессиональный выбор под влиянием конкуренции и экономической востребованности. Если же учесть значительное снижение уровня жизни многих семей, более ранний выход молодежи на рынок труда и т.д., то приходится признать, что юноши и де-

вушки – выпускники школ и вузов – становятся одной из уязвимых социальных групп.

Недооценка прогнозирования развития территориальных рынков труда может привести к негативным последствиям не только в социальном плане (невозможность для выпускника вуза найти работу по полученной специальности, переход в статус безработного, снижение мотивации к труду и т.д.), но и в экономическом. В частности, это касается дополнительных расходов на финансирование последующей (после окончания вуза) подготовки и переподготовки нужных регионам молодых специалистов.

Несмотря на то что средняя продолжительность безработицы среди молодых людей в возрасте 16-29 лет самая низкая по сравнению с другими категориями безработных, затраты на переподготовку, обучение молодых людей вторым специальностям следует отнести к неоправданным. Их можно избежать, если бы действия образовательных ведомств были согласованы с планами экономических структур или хотя бы с текущей потребностью регионов.

Очень важное направление снижения негативных последствий структурных несоответствий спроса на рабочую силу и профессиональных предпочтений будущих студентов – развитие систем профессионального отбора и профессионально-ценностных ориентаций для выпускников средних образовательных школ. Именно в этот период можно сориентировать молодого человека на получение такой профессии, которая бы отвечала его человеческим качествам и возможностям, не входя при этом в противоречие с потребностями рынка труда.

Мы предполагаем продолжить исследование по данной теме среди студентов и абитуриентов Губкинского городского округа, с целью разработки системы слаженного взаимодействия по изучаемым направлениям службы занятости с органами управления и учреждениями образования, здравоохранения, социальной защиты населения. Ежегодный мониторинг для корректировки работы по профориентации среди молодежи, оценки жизненных планов и образовательных потребностей учащейся молодежи, основными задачами которого являются:

- исследование альтернатив деятельности после окончания школы (учреждений СПО и НПО);
- определение мотивов учащихся при выборе образовательных услуг в профессиональной системе образования;
- выявление ожиданий от получения соответствующего образования;
- оценка степени владения абитуриентами информацией о профессиональных учебных заведениях.

В целом исследование показало, что молодежи не хватает информации о том, какие профессии существуют, где получить образование для работы по определенному направлению. Настораживает тот факт, что более трети молодежи в будущем хотели бы работать в области предоставления интеллектуальных услуг, и практически никто не желает работать в секторе реальной экономики. Такой настрой может привести к перекосам в экономике, перепроизводству специалистов отдельных групп, безработице и общей неудовлетворенно-

сти. Чтобы избежать такой ситуации, необходима планомерная постоянная пропагандистская работа, усиление профориентационной работы в школах, более полное информирование молодежи о реальной ситуации на рынке труда.

Специфика профориентационной работы заключается в том, что ее результаты во времени – ее плоды мы увидим через 5-6 лет, когда сегодняшний выпускник получит профессиональное образование и выйдет на рынок труда. Социологическое исследование дает возможность увидеть направление профориентационной работы.

Проблема своевременного и точного выбора жизненного пути современными подростками – дело не только самих подростков и их родителей. От профессиональных и жизненных планов ребят во многом зависит будущее нашей страны. С помощью взаимодействия различных ведомств всех уровней – муниципального, областного, федерального, необходимо создать современную систему профориентации молодежи.

Необходима структура, способствующая формированию индивидуальной карьеры молодого человека на основе системного карьерного ориентирования, служба, предназначенная для оказания комплексной квалифицированной помощи молодежи по вопросам профориентации, психологической поддержки и социальной адаптации на рынке труда.

Для экономически активного поведения молодых людей важны не только социальные предпосылки, но и их психологические особенности, личностные и деловые качества. Известна высокая зависимость поведенческих изменений человека от его эмоционального состояния. От улучшения эмоционального состояния повышается уверенность в себе, что, в свою очередь, приводит к повышению активности и осуществлению конструктивных шагов. Поэтому одним из направлений работы должно стать решение психологических проблем молодежи. Психологическое консультирование направлено на то, чтобы в процессе обсуждения различных тем изменилось отношение молодого человека к его внутреннему миру, стало более динамичным и гибким.

В заключении следует подчеркнуть, что конечный результат работы по профессиональному и трудовому ориентированию должен быть обращен к каждому конкретному будущему соискателю рабочего места.

Бурухина Т.Ф., Потехина Е.В.
Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В современном обществе возрастает роль человеческого фактора в процессе производства. Непрерывный и регулярный приток хорошо обученных квалифицированных кадров одно из важнейших условий экономического и промышленного развития.

Сегодня мы наблюдаем, как растет востребованность творческих возможностей личности, увеличивается цена человеческих ошибок, в силу чего, возрастают требования к профессиональной подготовке специалиста. Актуализирует-

ся проблема профессионального становления личности, непосредственно связанная с вопросами освоения профессиональной деятельности, с вопросами развития и реализации личности на различных этапах ее профессионального пути.

Получение профессиональных знаний превращается в поступательный процесс непрерывного образования, который связывают не только с непосредственно обучением, но, в основном, с процессом компетентстного развития личности. В основе концепции непрерывного образования лежат принципы непрерывности, гибкости и быстрой динамики, связанной с изменениями потребностей рынка труда и реализацией положения «обучение в течение всей жизни».

Развитие системы непрерывного образования – важнейшее направление инновационной образовательной деятельности, предполагающее интеграцию процессов в системах общего среднего, начального, среднего и высшего профессионального образования [1, 3].

Российский государственный социальный университет реализует систему непрерывного многоуровнего образования, одной из ступеней котором является Социальный колледж РГСУ, ведущий обучение по программам среднего профессионального образования.

Среднее профессиональное образование (СПО) в условиях экономических преобразований продемонстрировало высокую жизнеспособность, обусловленную его ориентацией на образовательные нужды экономики, относительно невысокой стоимостью и доступностью для широких слоев населения. Средняя профессиональная школа обеспечивает получение массового профессионального образования и потому сохраняет высокую значимость в решении важнейших задач культурно-образовательного и экономического развития общества.

Сегодня СПО развивается как звено в системе непрерывного образования, призванного удовлетворять потребности личности и государства в получении определенного вида профессиональной квалификации и компетенции, и, в соответствии с Международной стандартной классификацией образования (МСКО) ЮНЕСКО рассматривается как практико-ориентированное высшее или доуниверситетское высшее образование.

Основной задачей среднего профессионального образования является подготовка самостоятельных исполнителей определенной квалификационной работы. Практическая ориентация специалистов среднего звена предполагает закрепление полученных теоретических знаний на практике. Вместе с тем, в структуре образовательных программ СПО значительное место отведено теоретической подготовке. В этой части СПО примыкает к высшему образованию.

Необходимо также учитывать, что среди факторов, влияющих на выбор уровня профессионального образования, важнейшим является возможность для выпускника СПО продолжить обучение в высшей школе. Влияние этого фактора особенно ощутимо для учреждений СПО, функционирующих, подобно Социальному колледжу, при вузах. По данным опроса, который мы проводили среди абитуриентов 2009 г., более 90% из них в дальнейшем планируют обучаться в Университете и именно поэтому поступают в наш колледж. Статистика свидетельствует: среди выпускников Социального колледжа РГСУ 2007 г.

каждый третий продолжил обучение в Университете, а в 2009 г. уже более 78% выпускников обучаются в высшей школе.

В этой связи высокую актуальность приобретает проблема интеграции среднего и высшего образования [2, 118]. По мнению авторов, эта проблема может быть решена путем совершенствования содержания и способов обучения, педагогических технологий, которые должны быть нацелены на то, чтобы воспитать молодого человека, сформировать его мировоззрение, научить рационально мыслить.

Работу по обеспечению возможности непрерывности образовательного процесса для наших студентов мы ведем по следующим направлениям.

Во-первых, на основе преемственности учебных планов среднего и высшего профессионального образования мы включаем в содержание учебных курсов фундаментальные знания и оригинальный материал, выходящий за рамки программы (история права, математическая статистика и др.). Освоение таких курсов формирует у учащихся готовность к обучению в высшей школе.

Во-вторых, в своей работе мы руководствуемся принципом: нельзя научить на всю жизнь, надо научить учиться, а потому направляем усилия на развитие интеллектуальных способностей учащихся, высшими из которых являются рефлексивные способности.

Термин «рефлексия» дословно означает размышление, самонаблюдение, анализ собственных мыслей и переживаний. Под рефлексией в современной педагогике понимают переосмысление и перестройку личного опыта. Рефлексия как процесс имеет внутренний характер, формируется в процессе повседневного общения с окружающим миром, и сводится к осознанию человеком своей индивидуальности, целостности. Рефлексируя, человек учится новым видам деятельности, что позволяет, с одной стороны, повысить успешность процесса обучения и одновременно развивает его рефлективные способности, уровень развития которых обусловливает успешность человека в самых различных областях деятельности.

Наблюдения за студентами-первокурсниками выявили, что у большинства из них уровень сформированности рефлексивных способностей средний и низкий. Многие некритично относятся к внешнему контролю, согласны с любыми исправлениями учителя. С трудом отыскивают ошибки, затрудняясь их объяснить, ожидают внешнего одобрения преподавателя для подтверждения своей правоты. Как правило, преобладает простейшая форма: контроль по результату (так называемый итоговый контроль). Самостоятельно оценивают свои действия, правильность или ошибочность результата только после сравнения его с алгоритмом действия или ответом. Не умеют оценить свои возможности перед решением новой задачи (ретроспективная оценка). У подавляющего большинства преобладает внешний мотив – необходимость получения положительной оценки. В этой связи возникает необходимость организации специальной работы по развитию самоконтроля, рефлексии, «критического» мышления.

Причиной большинства неудач, с которыми мы сталкиваемся в процессе обучения, является формализм в знаниях, который зачастую насаждается самим педагогом. Стремясь отработать определенный алгоритм, преподаватель пред-

лагает для решения ряд однотипных примеров, что вырабатывает у учащихся привычку механически проводить заученные операции, не задумываясь о теоретических обоснованиях своих действий. Нередко студент, за счет запоминания схемы действий, предугадывает направление правильного решения, но не может объяснить, почему следует делать так, а не иначе.

Подобная практика приводит к тому, что, изучив алгоритм, студент не может его применить к решению задачи с нестандартным условием, а именно с такими задачами он столкнется в своей будущей профессиональной деятельности. Столкнувшись с новой задачей, внешне похожей на решавшиеся ранее, студент точно выполняет действия в соответствии с прежней схемой решения, не замечая того, что эта схема не соответствует новым условиям. Поэтому особое место в структуре учебной деятельности мы уделяем действиям самоконтроля и рефлексии, так как они направлены на сам процесс учебы, фиксируют отношение учащегося к себе как к субъекту этого процесса. На занятиях мы активно формируем потребность в самоконтроле [3, 154].

Хороший результат достигается в том случае, если решать не абстрактные задачи, а задачи с реальными условиями, которые ставят учащихся перед необходимостью контролировать правильность полученного ответа. В тех темах, где это возможно, желательно проводить наблюдения, лабораторные и практические работы. В этом случае учащемуся приходится соотносить свой результат с реалиями окружающей действительности. Мы стараемся включать в учебный процесс решение не только типовых задач, требующих дословного воспроизведения рассказанного преподавателем, но и задачи с нестандартным условием, интегрированные задачи, решение которых требует применения нескольких стандартных приемов.

Обычно мы сообщаем учащимся способ проверки решенной задачи, разъясняем смысл этой проверки и то, что можно проверить не только окончательный, но и промежуточные результаты. Проверка может осуществляться повторным вычислением, возможно, другим способом или непосредственным измерением. Хороший результат дает, например, выполнение следующего задания: по данному преподавателем алгоритму проверить выполненную работу, сделать вывод о том, что получилось, а что нет, где ошибки, оценить рациональность способа решения. Подобная проверка своей работы повышает ответственность за ее выполнение, способствует воспитанию умения и привычки самоконтроля.

Анализируя контрольные и самостоятельные работы учащихся, мы не только указываем наиболее часто встречающиеся ошибки, но и путем проверки доказываем неправильность решения, и только после этого приводим правильное решение.

Мы стараемся создавать условия, при которых учащийся может оценить себя как субъект учебной деятельности. Одним из способов решения этой методической задачи может быть выполнение самостоятельной работы, содержащей задачи разного уровня сложности, оцененные в баллах. Учащемуся предлагается самостоятельно выбрать: решать ли большее количество простых задач или

меньшее количество сложных за отведенное время, чтобы набрать наибольшее количество баллов.

На практических занятиях, когда это позволяет учебный план, при выполнении лабораторных работ полезна организация работы в группах, когда группа обучающихся совместно решает задачу, обсуждает полученные результаты. Конкретные формы реализации технологий групповой работы могут быть различными: «мозговой штурм», интеллектуальные командные игры, групповые творческие работы, совместное изучение или закрепление учебного материала. Совместное выполнение учебных заданий вырабатывает умение сотрудничать, улаживать разногласия и конфликты, организовывать работу. Такой вид работы позволяет оценить свое место в коллективе, степень активности, инициативность. А также активность, инициативность и продуктивность других членов коллектива.

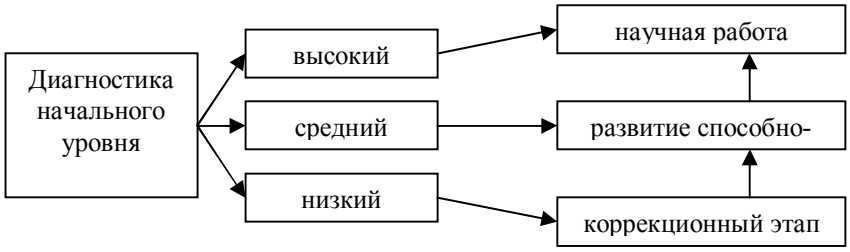
Самоопределению и самореализации способствует выполнение заданий, создающих возможность проявить себя в определенной роли: руководитель, организатор, координатор систематизатор, критик, оппонент, эрудит, автор идеи.

Для активизации познавательной деятельности учащихся мы используем различные нетрадиционные формы учебных занятий: уроки-консультации; компьютерные уроки; уроки с групповыми формами работы; уроки-зачеты; уроки творчества; интегрированные (межпредметные) занятия, объединенные единой темой или проблемой; комбинированные (лекционно-семинарские и лекционно-практические) занятия, способствующие длительной концентрации внимания и системному восприятию материала; проектные занятия.

При этом необходимо помнить, что каждый учащийся – самостоятельная, неповторимая личность. Способы развития его интеллекта и мотивации носят индивидуальный характер и могут дать положительные результаты лишь в рамках концепции личностно-ориентированного образования с помощью построения индивидуальных образовательных траекторий [4, 87].

Дифференцируя учащихся по уровню обученности и психо-эмоциональным особенностям, мы создаем для них индивидуальные образовательные траектории: консультации и дополнительные занятия для «слабых» студентов, разнообразные творческие задания и работа в студенческих научных кружках для «сильных».

Схема построения индивидуальной образовательной траектории



При реализации обучения необходимо учитывать, что вся деятельность студентов обусловлена их потребностями. Потребность – это физиологическое или психологическое ощущение недостатка чего-либо. Потребность нельзя непосредственно наблюдать или измерять. О ее существовании можно судить толь-

ко по поведению людей. Потребность побуждает людей к совершению определенных действий. Обучающиеся стремятся чего-либо достичь или избежать, но мотивы их действий направлены на достижение своих целей. Мотивы труда разнообразны. Функции преподавателя сводятся к уяснению психологии поведения учащегося, к формулированию мотивации занятий.

Выделяют 4 основные группы методов мотивации и стимулирования учащихся.

- Эмоциональные: поощрение, создание ситуаций успеха.
- Познавательные: учет познавательных интересов, создание проблемных ситуаций, выполнение творческих заданий.
- Волевые: формирование ответственности, информирование об обязательности результатов.
- Социальные: развитие желания быть полезным, поиск контактов и сотрудничества, заинтересованность в результатах коллективной работы.

Используя различные методы мотивации и стимулирования, педагог управляет процессом обучения. При этом необходимо учитывать, что в отличие от старшеклассников студенты колледжа сделали осознанный профессиональный выбор, что позволяет им занять новую жизненную позицию и перейти к выполнению общественно значимой учебной деятельности, которая даёт богатый материал для удовлетворения профессиональных интересов человека. Эти интересы являются психологическими предпосылками возникновения потребности в усвоении знаний. Усиливая практическую направленность содержания образования, мы управляем учебным процессом, повышая мотивацию учащихся. Студенту важно знать, для чего ему нужны конкретные знания и где он их может применить. В результате наших усилий в последние годы доля выпускников коллежа, продолжающих обучение в высшей школе, возросла более чем в два раза, а уровень их общеобразовательной и профессиональной подготовки позволяет осваивать программы высшего профессионального образования.

Таким образом, мы можем констатировать, что процесс профессионального становления личности, начавшийся для студентов Социального колледжа на этапе среднего профессионального образования, успешно продолжается на этапе высшего; а меры, повышающие качество образования, приводят к интеграции среднего и высшего профессионального образования.

Литература

1. *Концепция непрерывного образования // Бюллетень Госкомобразования СССР. – 1989. – № 7. – С. 10.*
2. *Бурухина Т.Ф., Фаминская М.В. Система довузовской подготовки как фактор обеспечения преемственности общего и профессионального образования // Математические методы и приложения: Труды семнадцатых математических чтений РГСУ (31 января – 3 февраля 2008 года). Ч-1. – М.: РГСУ, 2008. – 116 с.*
3. *Жукова Г.С., Стариков А.И. Применение активных форм и методов обучения // «Математическое моделирование социальных процессов и современные образовательные технологии». VII Международный социальный конгресс: Москва, РГСУ, 23-24 ноября 2007 г. – АПКиППРО, 2007. – 296 с.*

4. *Потехина Е.В., Фаминская М.В. Учет видов иформ обучения в его индивидуализации и дифференциации // Математические методы и приложения: Труды восемнадцатых математических чтений РГСУ (31 января – 4 февраля 2009 года). В 2-х ч. Ч-2. – М.: РГСУ, 2009. – 228 с.*

Быковский Д.Н.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Динамичное развитие современных экономических, политических, социальных условий российской реальности существенно изменило и рынок труда. За несколько последних лет изменился рейтинг популярных специальностей, появилось огромное количество новых, повысились требования к квалификации, возрасту, деловым качествам специалистов, принимаемых на работу. В связи с этим специалисты среднего возраста с опытом работы, получившие образование 15-20 лет назад, остаются невостребованными, остаются «за бортом», попадая под сокращение

С другой стороны, по-прежнему высока популярность высшего образования, выпускники школ и их родители прикладывают большие моральные и материальные усилия для поступления в вуз. Но на рынке труда наиболее востребованными в настоящее время являются рабочие специальности: рабочие строительных специальностей (маляр, штукатур, столяр), слесарь-сборщик, газоэлектросварщик, автослесарь, электрик, водитель, рабочие жилищно-коммунального хозяйства, общественного питания и бытового обслуживания.

Имеется потребность в работниках сельскохозяйственного производства: механизаторах, рабочих по уходу за животными, механиках. Остаются востребованными работники без специальной подготовки (грузчики, вахтеры, сторожа, дворники, санитарки, подсобные рабочие) – это низкооплачиваемые места.

Среди ИТР и служащих пользуются спросом профессии: бухгалтер, программист, дизайнер, специалист по маркетингу, фармацевт, медицинский персонал среднего звена, специалист агропромышленного комплекса, технологи по переработке сельскохозяйственной продукции и т.д.

Парадоксальность нашей действительности заключается в том, что образовательные учреждения выпускают большое количество высококвалифицированных специалистов элитных профессий, которые не находят себе применение. Ежегодно число безработных пополняют молодые юристы, экономисты, инженеры, менеджеры, чьи шансы устроиться на работу снижаются еще из-за отсутствия стажа и опыта работы. При этом они видят ценность полученной профессии и не готовы на менее квалифицированный труд [2, 3].

Несомненно, людям, много лет занимавшимся квалифицированным трудом, сложно представить себя в новом качестве – сотрудника учреждения сферы обслуживания, мелкорозничной торговли, получении новой специальности или поиске нового места работы. Выпускникам вузов также трудно бывает сми-

риться с мыслью, что пять лет обучения, еще не гарантия трудоустройства [2, 4]. Кризис еще больше усугубляет создавшееся положение.

Анализ ситуации на рынке труда, опыт работы с выпускниками учреждений профессионального образования показывает, что в настоящее время у молодых специалистов существует ряд проблем, связанных с трудоустройством:

-отсутствие навыков и способов поведения на рынке труда, направленных на самостоятельный и активный поиск работы;

-завышенные ожидания о будущей работе;

-неадекватная самооценка;

-высокая мотивация к получению материальных благ и низкий стимул к накоплению любого трудового опыта;

-отсутствие навыков планирования карьеры.

Многие выпускники учебных заведений либо растеряны и подавлены в связи с отсутствием работы, либо пассивно ждут помощи от службы занятости или родителей. Активная позиция, попытки самостоятельного поиска работы практически отсутствуют. Между тем, пребывание выпускников в статусе безработных оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную и личную жизнь:

- заметно утрачиваются полученные в учебном заведении знания и навыки;
- снижается жизненный тонус;
- возникает ощущение ненужности;
- появляются иждивенческие тенденции [10, 6].

Часто в поисках работы они ходят месяцами по замкнутому кругу, ищут работу исключительно по специальности, порой не имея опыта или ищут именно такую, какая была предыдущая, совершая одни и те же ошибки. Результата от такого поиска нет, а время уходит впустую. Вместе с этим человек теряет уверенность в себе, ухудшается его психологическое состояние [3, 3].

Многие добровольно, а некоторые вынужденно меняют своих работодателей и встают перед проблемой: с чего начать, чтобы найти работу, которая в наибольшей степени будет отвечать их собственным желаниям.

Следует учитывать, что сам процесс поиска работы – это тоже работа и результат зависит от того, насколько правильно организована эта работа и сколько времени и сил на это тратиться. В данном случае необходимо рационально организовать поиск и более эффективно использовать свои силы и время [1, 8].

Как начать поиск подходящего рабочего места? Какие требования выдвинет руководство? Как найти интересную работу и одержать победу в конкуренции с другими кандидатами?

Для этого необходимо знать, какие представления в этом отношении у противоположной стороны. Чего ожидают отдел кадров и руководители от кандидатов? Каким должно быть поведение кандидата при устройстве на работу, гарантирующее ему наибольшую перспективу на успех и многое другое?

Различная квалификация и желаемая сфера деятельности требуют различных путей и подготовки, для того чтобы найти подходящую работу. Прежде всего, необходимо установить контакты с рынком труда. Каждый должен про-

вести для себя собственный маркетинг, поскольку работодатель не придет сам со своим предложением [4, 10].

Тот, кто ищет новую работу, в первую очередь должен обращать внимание на публикуемые в газетах объявления фирм с предложениями о предоставлении рабочих мест. Но в данном случае речь идет о сравнительно ограниченном потенциале. На одно вакантное место часто претендуют двадцать и больше кандидатов. При этом только один из них побеждает, остальные получают отказ. На человека действует угнетающе, когда он уже двадцать раз участвовал в этой «игре» и всегда получал отрицательный результат. Поэтому объявлениями крупных фирм нужно пользоваться в том случае, если квалификация безупречна. Если они в полной мере отвечают указанным требованиям, то у них есть шанс попасть в более узкий круг кандидатов и в конкуренции с другими кандидатами, возможно, одержать победу. Однако очень многие претендуют на рабочие места, для которых они или совсем не подходят или подходят частично. Приходиться сожалеть о потраченных усилиях и времени для подготовки соответствующих документов.

Многие не достаточно внимательно вчитываются в содержащиеся в объявлениях требования. А на собеседовании кандидат должен убедительно доказать, что его сила, знания и опыт соответствуют именно этой сфере деятельности, которые описаны в объявлении, и именно здесь, и только здесь он может добиться успеха [4, 15].

В хорошо сформулированном объявлении можно понять, к кому оно обращено и какие задачи будут стоять перед новым сотрудником. Если работа не соответствует типу личности, темпераменту и характеру, то можно с уверенностью сказать, что к хорошим результатам это не приведет [6, 6].

Было бы не плохо предварительно провести самоанализ и самооценку, чтобы определить, какая работа больше подойдет. Но нельзя категорично утверждать, что все другие виды работы не подходят. В условиях существующего кризиса, а, также учитывая какие-то личные обстоятельства, и конъюнктуру рынка труда, можно изменить планы и выбрать совсем другую специальность. А для этого необходимо знать, какие специалисты в настоящее время востребованы, какие к ним предъявляются требования, какая оплата труда и т.д. В более трудных ситуациях может быть придется даже поменять местожительство и регион, и заняться совсем другим делом, которое может оказаться еще более необходимым, выгодным и интересным.

А для этого следует вести широкий поиск работы, использовать все методы поиска одновременно:

- Служба по трудоустройству.
- Объявления в средствах массовой информации, чаще всего в специализированных изданиях.
- Самопрезентация.
- Рекламные объявления.
- Радио, телевидение.
- Друзья и знакомые.

Собрав всю информацию, желательно выяснить, какие могут понадобиться новые специальности, как можно быстро переквалифицироваться, предложить свои услуги и убедить работодателя, что вы полезны и необходимы.

Довольно часто к поразительным результатам приводят собственные объявления кандидатов, «сообщение о себе»- объявления в газете, самореклама. Кандидат как бы себя пытается «продать», то есть «продать» свои знания и умения при этом на выгодных для него условиях [4, 18].

В ответ нередко поступают от десяти и более предложений о работе. Особенно интересными являются прямые контакты с фирмами, которые может установить кандидат. Это дает больше шансов, чем нецеленаправленная переписка на основе предложения фирм, о которых кандидат имеет не всю необходимую информацию.

Для результативности таких объявлений можно сформулировать следующие предпосылки:

- Тщательный анализ возможностей, характеризующих особые преимущества и опыт кандидата в решении тех или иных проблем.
- Обращение к актуальной проблематике четко очерченной целевой группы.
- Деловые формулировки и правильно оформленные документы.

В настоящее время большинство работодателей не хотят давать никакую информацию по телефону. Только назначают время и дату для собеседования. Как правило, собеседование проводится человеком, знающим фирму и психологию общения, прошедшим специальную подготовку. Овладеть искусством делового общения очень важно. Тому, кто хочет преуспеть в деловом общении, надо запомнить правило: преуспевает лишь тот, кто умеет получать удовольствие от общения с людьми [9, 5]! Неправильный подбор персонала может нанести существенный вред предприятию и оказаться катастрофой для самого работника. Собеседование, которое проводится в обязательном порядке, позволяет оценить компетентность, предприимчивость, самоорганизованность, важные профессиональные и личностные качества работника, а так же потенциальную полезность для фирмы нового сотрудника [9, 5].

Качество кадровых ресурсов, их высокий интеллектуальный и производственный потенциал – важнейшее условие конкурентоспособности и эффективности любого производства. Новые технологии, товары и услуги рождаются только там, где высок потенциал работников. Сейчас ценятся не те работники, которые «в принципе» могут работать хорошо, а те которые не умеют работать плохо [9, 5].

Цена любого предприятия равна цене его кадров. Успех любой фирмы в бизнесе, в конечном счете, зависит от квалификации и целеустремленности кадров. Максимально эффективное использование персонала – важнейший фактор успеха в любой сфере деятельности. Какими бы «выигрышными» не были идеи, проекты, новейшие технологии и оборудование – без хорошо подготовленного, сбалансированного и сплоченного персонала устойчивого успеха в работе в современных условиях добиться невозможно [9, 6].

В идеале действующее с расчетным коммерческим успехом предприятие является целостным сбалансированным механизмом, выполняющим определенные функции через квалифицированные кадры [9, 4]. Поэтому сейчас более ответственно подходят к подбору кадров и более строго проводят собеседование.

Вот почему основная цель работодателя – найти самого подходящего кандидата на рабочее место и с опытом работы. А задача кандидата – доказать, что он и есть тот самый необходимый кандидат! Только от кандидата зависит, какое впечатление он произведет при собеседовании. Очень часто приходится констатировать, что кандидаты на должность не придают особого значения, как они предстанут перед новыми работодателями в ходе собеседования. А собеседование является наиболее важным и распространенным методом, к которому необходимо особенно тщательно подготовиться.

Для молодых людей найти себя, свое место в жизни невозможно без наличия работы, соответствующей их способностям, потребностям и возможностям, а для этого надо найти свое место на рынке труда. Адаптироваться же в новых условиях часто мешают нравственные стереотипы, стратегия и внутренние убеждения людей.

В настоящее время молодым специалистам довольно проблематично устроиться на работу, так как без опыта работы и без стажа это действительно сложная задача. Одни из них дополнительно получают еще одно высшее образование, заканчивают курсы иностранных языков, компьютерные курсы, курсы дизайнеров и т. п., чтобы иметь больше шансов в поиске работы и при трудоустройстве, другие же открывают свое дело, занимаются бизнесом. Естественно нужно правильно сориентироваться в этом сложном и, казалось бы, безвыходном положении. Изменившаяся ситуация в сфере занятости требует от человека большей самостоятельности, предприимчивости, умения брать на себя ответственность за свою жизнь и за то, что в этой жизни с ним происходит. Но с полной уверенностью можно сказать, что хорошие специалисты широкого профиля, с богатым опытом и с глубокими знаниями новейших технологий всегда и везде будут востребованы на рынке труда.

Естественно, молодые специалисты нуждаются в социально- психологической адаптации к новым и сложным для них жизненным условиям. А адаптация в современных условиях означает не только успешное трудоустройство, но и разрешение некоторых личностных проблем, выработку позитивной жизненной ориентации, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий [2, 4].

А поэтому в процессе обучения необходимо уделять больше внимания специальной подготовке выпускников учебных заведений к поведению на рынке труда, эффективно использовать программу профориентации студентов, для того чтобы они смогли адаптироваться в современных условиях.

При поиске работы нужно помнить, жизнь – это не генеральная репетиция. Она наш единственный шанс выполнить все, что мы хотим. И, кроме того, раз нам все равно суждено упорно трудиться, то лучше трудиться на том месте, где нам нравится.

Литература

1. *Гилман, Ш. Как найти работу по душе / Ш. Гилман. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 256 с.*
2. *Клубные формы работы в службе занятости: Организация, проведение, эффективность: Методические рекомендации по организации и проведению занятий в клубах ищущих работу / Сост. Я.В. Голубева. – Волгоград: ГУДО ВОЦП, 2001. – 45 с.*
3. *Кнебель, Х. Правильно ли я веду себя при устройстве на работу / Х. Кнебель. – М.: АО «Интерэксперт», 1996. – 272 с.*
4. *Ковалева, О.Е. Лицом к лицу с будущим сотрудником: Как провести эффективно интервью при приеме на работу / О.Е. Ковалева, Е.Э. Юферова. – М.: Рольф, 2001. – 288 с.*
5. *Социально- психологический портрет современного работодателя сферы малого и среднего бизнеса, определение стратегии взаимодействия при подборе кадров: Методические рекомендации / Под общ. ред. Г.И. Дылда. – Омск, 2001. – 44 с.*
6. *Центр профориентации и психологической поддержки населения «Карьера»: Опыт работы и перспективы развития. – М.: Информ. бюллетень. – 2001.-Вып. 4. – 35 с.*

Власова Е.А.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, России

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современное профессиональное образование в техническом вузе невозможно представить без практического использования в учебном процессе новейших достижений научно-технического прогресса. Техника развивается быстрыми темпами, объем информации, который требуется охватить современному человеку, растет еще быстрее [1]. Без своевременной научной информации не может плодотворно работать ни ученый, ни инженер, ни преподаватель, ни студент. Информационные технологии способствуют усвоению новой информации и позволяют наиболее гибко реагировать на растущие потребности.

В настоящее время выход в глобальные информационные сети для получения необходимой информации учебного назначения стал обычным делом. Быстрота, с которой сегодня происходят качественные изменения в информационных технологиях, не имеет аналогов в истории [3]. Чтобы соответствовать прогрессу, современный преподаватель должен использовать новейшие технические средства: мультимедийные проекторы, компьютерные обучающие системы, видео-, аудиозаписи и т.д. Вузы, для поддержания конкурентоспособности, сами должны быть заинтересованы в оснащении аудиторий и лабораторий техническими средствами на должном уровне. Тем не менее, профессиональные знания, педагогические приемы не должны занимать второстепенные роли или вовсе исчезнуть. Современные технологии должны лишь способствовать обу-

чению, поддерживая актуальность знаний, адекватно реагируя на быстро развивающийся технологический базис.

Использование в учебном процессе мультимедиа-проекторов, видео-, аудиозаписей, раздаточных материалов и др. современных технологий, по-нашему мнению, следует проводить наряду с традиционной формой, предполагающей конспектирование учебного материала. Резкий переход от существующей структуры лекций к новой структуре обучения, состоящей в изложении учебного материала с использованием средств наглядности и раздаточного материала на бумажном носителе, при этом студенты на лекции следят за изложением по раздаточному материалу и делают в нем необходимые записи, не даст высокой эффективности. Внимание студента при существующей структуре лекционного курса сосредотачивается на записи текста лекций. Отрицательный фактор проявляется в том, что студент не всегда понимает то, что записывает. Но следует подчеркнуть, что при повторении и усвоении материала важным является «письменная» память. Безусловно, технологии современной структуры обучения прогрессивны и соответствуют требованиям времени, но следует их внедрять постепенно, чтобы навыки, приобретенные еще со школьной скамьи, не ломались, а адаптировались к новым стандартам. Преподавателям необходимо научиться, помимо освоения компьютерных технологий, новым методам и приемам обучения, сосредоточивать внимание студентов в основном на зрительное усвоение и запоминание учебного материала.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» [1], под *образованием* понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов). XXI век – век постоянно обновляющейся информатизации, обозначил проблему ежегодного, ежемесячного, еженедельного, ежедневного (в зависимости от вида деятельности) устаревания знаний и навыков. Возникает принципиально новая задача перед образованием, т.е. это не только «целенаправленный процесс воспитания и обучения», с учетом современных реалий образование обязательно должно в себя включать вырабатывание навыков к постоянному обучению и совершенствованию полученных знаний на протяжении всей жизни человека. Образование в современном мире, помимо овладения обучающимся специальными знаниями, заключается в формировании у него уровня образованности, дающего возможность адаптироваться к новым видам деятельности.

Новые информационные технологии послужили основой концепции «открытого» образования с широким набором профилированных программ и факультативов, с возможностью персонального выбора. По мнению ряда экспертов, в XXI веке публичное образование будет более индивидуализированным, будет меньше привязано к конкретному месту и расписанию, акцент будет сделан именно на электронном образовании.

Традиционные вузы сейчас не могут удовлетворить все возрастающую потребность в получении высшего образования. Известно, что в нашей стране

ежегодно порядка полутора миллионов абитуриентов остаются за пределами вузов.

Одной из задач, которую ставит перед собой Правительство РФ, это формирование долгосрочной национальной стратегии развития высшего образования, создание единого образовательного пространства. Предполагается внедрение новых форм обучения, новых вузов, построенных на использовании электронных технологий доставки знаний учащимся в место их проживания или работы.

По словам Председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ С. Миронова, в области развития информационной среды образования необходимо решать следующие задачи:

- Распространение современных электронных средств обучения, интеграция их с традиционными учебными пособиями.
- Организация электронных библиотек и обеспечение доступа к размещенным в них образовательным ресурсам.
- Развитие единой телекоммуникационной образовательной сети в регионах и городах.
- Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров, системы подготовки и переподготовки специалистов в области информационно-коммуникационных технологий.
- Создание сервисных служб, осуществляющих обслуживание программно-аппаратных информационных средств образовательных учреждений разного уровня.
- Мониторинг информационных ресурсов региона, города.
- Организация системы открытого образования, включая интерактивные дистанционные технологии.
- Создание центров информационной и научно-методической поддержки учебного процесса.

Электронное обучение поможет вернуть стране утраченные позиции на рынке образовательных услуг. И, в первую очередь, в бывших советских республиках, где существует большой спрос на российское образование. Это позволит продвигать не только знания, но и идеи, культуру и, таким образом, поступательно формировать российский сегмент мирового рынка интеллектуальной продукции. Один из путей формирования рынка образовательных услуг – это создание вузами РФ своих филиалов в других странах. Но есть и другой путь – удовлетворение спроса через дистанционные формы образования [2].

Новые формы получения высшего образования развиваются, пользуются спросом и становятся неотъемлемым атрибутом образовательного пространства. В связи с этим, необходимо выработать новые методы преподавания и технологии усвоения знаний, эффективные способы контроля полученного материала, адаптированные к российским особенностям. Разработка совершенно отличных от традиционных форм преподавания и контроля знаний является одной из важнейших задач, при недобросовестности решения которой, произойдет девальвация образования и падения статуса российского высшего образования.

Литература

1. *Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 (ред. от 05.03.2004) «Об образовании» // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 150.*
2. *Спорков А. Информационная среда науки и образования. Интервью с Председателем Совета Федерации Федерального Собрания РФ С. Мироновым // Экономика и образование сегодня (электронная версия). – Режим доступа: WWW. URL: http://www.eed.ru/science/s_1.html*
3. *Татур Ю.Г. Образовательный процесс в вузе. Методология и опыт проектирования: Уч. пособие. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2005. – 244 с.*

Вороненко В.В.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Вопрос подготовки и дальнейшего трудоустройства молодых специалистов является актуальным в настоящее время. В большинстве высших учебных заведений регулярно проводятся форумы, семинары, посвященные данному вопросу. Такие мероприятия показывают, насколько актуальны для выпускников вузов вопросы профилактики, различные модели и формы трудоустройства молодых специалистов.

Основной гарантией успешного трудоустройства является фундаментальное образование. Однако многие бывшие школьники стремятся получить высшее образование, основываясь на ложных принципах его перспективности, по сравнению с другими специальностями. Поток абитуриентов на наиболее перспективные, по их мнению, факультеты, то есть спрос порождают предложения от практически всех вузов страны получить любое профессиональное образование. Но будет ли такой специалист профессионалом – большой вопрос. Важным вопросом, на который в настоящее время необходимо обратить пристальное внимание это отсутствие единой системы подсчета, методики оценки потребностей рынка труда в молодых специалистах. На сегодняшний момент в стране сложилась парадоксальная ситуация, в одних отраслях наблюдается нехватка кадров, а в других перенасыщение специалистами. Вследствие чего многие специалисты работают не по полученной специальности.

Задача вузов, на сегодняшний момент, не только дать установленный объем знаний студентам, но и быть ответственными за его профессиональную судьбу. В настоящее время у студентов – будущих работников есть два пути поиска работы. Первый путь это самостоятельный поиск работы. В настоящее время на информационном рынке представлено достаточное количество специализированных изданий, в которых есть объявления от работодателей и кадровых агентств. Также, необходимо отметить, что большое количество объявлений о работе содержат интернет-сайты, например, www.zarplata.ru., www. rabota.ru. и другие. Для поиска работы по специальности, необходимо направить резюме во

все компании, у которых имеется потребность в специалистах данного направления. Таким образом, студент самостоятельно осуществляет поиск работы.

Вторым способом, которым могут воспользоваться студенты – это обращение в службу занятости вуза. На сайте Федерального Агентства по образованию РФ (http: \\ www.ed.god.ru.) содержится следующая информация: на базе учреждений высшего профессионального образования создано 278 центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Создания сети этих центров направленно на обеспечения эффективного функционирования системы содействия трудоустройству выпускников. Данная программа успешно действует и развивается в БГТУ им. В.Г. Шухова. Однако необходимо в государственных масштабах формировать систему определенного заказа на молодых специалистов, причем с учетом интересов развивающихся бизнес-структур. Для этого необходимо проводить постоянный мониторинг рынка труда, заниматься прогнозированием потребностей в специалистах в будущем.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ, как основной нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые отношения, не содержит термина « молодой специалист». Специализированному правовому регулированию подлежат только трудовые отношения с лицами, не достигшими возраста. 18 лет. Единственным отличительным признаком правового регулирования труда молодежи является отсутствие законодательного испытательного срока при устройстве на работу впервые, после окончания, имеющего государственную аккредитацию учебного заведения среднего, высшего профессионального образования, по специальности, в течение года после его окончания (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

В заключение необходимо отметить, что успеха в поиске работы может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развивает в себе способность к постоянному обучению. Выпускникам вузов требуются значительные знания в смежных отраслях, умение адаптироваться в быстроизменяющихся современных условиях. Принятая Правительством РФ в 2006 г. «Стратегия государственной молодежной политики РФ», ставит своей основной целью развитие и реализацию потенциала молодежи в интересах России.

Литература

1. *Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. с изменениями на 21 ноября 2009 г.*

Гатуева Г.А., Чурсинова Н.А.
Филиал ГОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева» в г. Кропоткине, г. Кропоткин, Краснодарский край, Россия

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

В современном общепринятом научном понимании «становление – философская категория, выражающая спонтанность, изменчивость вещей и явлений

– их непрерывный переход в другое, приобретение новых признаков и форм в процессе развития, приближение к определенному состоянию» [2, 5]. Этот термин привлек к себе внимание многих мыслителей. Наиболее распространенное понимание становления в истории философии – это его трактовка как перехода от одной определенности бытия к другой: все существующее является становящимся, а его бытие есть становление.

Исследование проблем становления и развития человека как профессионала в деятельности является одной из существенных задач новой науки – акмеологии (Б.Г. Ананьев).

Развитие личности – объективный процесс становления и обогащения физических и духовных сил человека, обеспечивающих реализацию его внутреннего потенциала, его сущности и назначения, процесс изменения индивида в результате его социализации. Развитие личности осуществляется через изменение её направленности. Направленность личности является результатом противоречивого единства социализации, то есть усвоения социального опыта и культуры, и индивидуализации (процесса развития интеллекта, воли, эстетического вкуса, творческих способностей личности). В ходе развития личности происходит и становление её целостности. По мнению К. М. Левитана, эта целостность заключается в направленности, которая обеспечивает непрерывность, преемственность всех периодов развития личности, а также в обретении необходимых отсутствующих качеств личности [9, 38].

Развитие личности профессионала происходит путем качественных изменений, ведущих к новому уровню ее целостности. Оно предполагает изменения сущностных сил личности, преобразование сложившихся установок, ориентации, мотивов поведения под влиянием изменяющихся общественных отношений.

С точки зрения Л.И. Анциферова, «развитие – основной способ существования личности, социальное и психическое становление которой не ограничено какими-то определёнными отрезками времени. Оно осуществляется на всех этапах жизненного пути человека. Период зрелости не может рассматриваться как конечное состояние, к которому направлено развитие и которым оно завершается. Наоборот, чем более зрелой в социальном и психологическом смысле становится личность, тем более возрастает её способность к дальнейшему развитию» [11, 15].

Личность, развиваясь, формируется, принимает определённую форму. Эта форма представляет собой целостную систему социальных свойств, позволяющую общественной жизни человека функционировать не только в коллективной, но и индивидуальной форме. Под формированием обычно понимают совокупность приемов и способов социального воздействия на индивида, имеющих целью создать у него систему определённых отношений, ценностных ориентаций, убеждений, воспитать профессионально значимые качества. Прогнозируя себя в будущее, личность сама себя формирует. Таким образом, формирование личности – процесс становления социально значимых качеств личности, ее убеждений, взглядов, способностей, черт характера. По мере становления лич-

ности растет целостность ее психологической организации, накапливается новый потенциал развития.

Говоря о личности профессионала вообще, как о сложившейся целостной системе профессиональных знаний, умений, навыков и, главное, наполнении их личностным смыслом, мы рассматриваем подготовку будущих профессионалов именно как период профессионального становления. Это индивидуализированное становление профессионально значимых качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии.

Важно подчеркнуть, что почти всеми учеными, занимающимися проблемой профессионального развития, признается, что человек достигает вершины своего профессионального развития на стадии осуществления самостоятельной профессиональной деятельности. Поэтому профессиональное развитие зависит от особенностей деятельности и индивидуальных возможностей конкретного человека. Из этого следует, что процесс профессионального становления является индивидуальным и неповторимым для каждого человека.

Рассматривая профессиональное становление личности, многие исследователи выделяют стадии, уровни, этапы, которые проходит специалист в своем профессиональном продвижении: оптант – фаза выбора профессии; адепт – человек, уже ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее; адаптант – привыкания молодого специалиста к работе, вхождение во многие тонкости работы; интернал – опытный работник, который уже может самостоятельно и успешно справляться с основными профессиональными функциями; мастер, авторитет, наставник.

К.М. Левитан выделяет три основные стадии: подготовительная (довузовская) стадия, связанная с выбором профессии; начальная (вузовская) стадия, во время которой формируются основы профессионально важных умений и свойств личности профессионала; основная (послевузовская) стадия. Это период развития всех сущностных сил личности с целью её полной самореализации в профессиональной деятельности. Именно на этом этапе происходит становление личности профессионала [9, 37].

В вузовский период профессионального становления личности мы выделяем несколько уровней. А именно (по концепции В.А.Сластенина):

1. Уровень становления – адаптивный. Приспособленческая стадия в профессиональную деятельность: адаптация к новым жизненным социокультурным реалиям; профессиональная деятельность происходит по отработанной схеме, творческая активность слабая, на бытовом уровне; стимулирование различных форм самостоятельности и активности; формирование навыков самообладания эмоциональной саморегуляции; принятие субъект-субъектных взаимоотношений; нахождение прямых и альтернативных способов решения жизненных и профессиональных проблем.

2. Уровень становления – профессионально-репродуктивный. Стадия освоения профессиональных знаний и умений: развитие потребности в профессиональной реализации; актуализация познавательной рефлексии; овладение цен-

ностями и смыслами профессиональной деятельности; развитие первоначальных умений создавать проекты жизненного пути; развитие мышления, понимания.

3. Уровень становления – личностно-продуктивный. Стадия принятия личностного смысла профессиональной деятельности: развитие регулятивных механизмов деятельности, общения, творчества; поиск и стимулирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; готовность к профессиональному решению теоретических и практических проблем; выработка адекватного коммуникативного поведения будущего специалиста в профессиональной деятельности жизненном пути.

4. Уровень становления – субъектно-креативно-профессиональный. Практическая реализация профессионального становления будущего специалиста: субъектная реализация личностно-профессионального становления специалиста; умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа профессиональной и жизненной деятельности; усиление роли профессиональных знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане; систематизация взглядов и установок в отношении жизненного и профессионального путей; нахождение своего собственного индивидуального стиля профессиональной деятельности; полная готовность к профессиональной деятельности [10, 59].

Т.В. Кудрявцев, Т.В. Зеер выделяют четыре стадии профессионального становления личности профессионала:

1. Формирование профессиональных намерений: осознанный выбор личностью профессии на основе учёта своих индивидуально-психологических особенностей. Профессиональное становление начинается с формирования профессиональных намерений, которые являются равнодействующей многих факторов: престижа профессии, потребности общества, влияния семьи, средств информации и т.д. Важную роль в выборе профессии играет направленность личности на определённый предмет труда, которая обнаруживается в интересах, увлечениях.

2. Профессиональная подготовка или обучение: освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонность и интересы к будущей профессии. Вторая стадия – это, прежде всего, обучение в высшем учебном заведении. Основными психологическими новообразованиями на этом этапе являются профессиональная направленность, профессионально-этические ценностные ориентации, духовная зрелость, готовность к профессиональной деятельности.

3. Профессионализация или профессиональная адаптация: вхождение и освоение профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

4. Мастерство, частичная или полная реализация личности в профессиональной деятельности: качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности. По мере овладения

профессиональным мастерством всё большую привлекательность приобретает сама деятельность [5, 16].

Отвечая на новые ожидания общества, старшие школьники активизируют поиск профессии, способной удовлетворить эти ожидания, а также и их личные нужды, в значительной степени определяемые уровнем развития мотивационной сферы. С этой целью они анализируют свои возможности с точки зрения развития у себя профессионально значимых качеств, формирует самооценку собственной профессиональной пригодности.

Профессиональное становление предполагает использование совокупности приёмов социального воздействия на личность, её включение в различные виды деятельности, имеющие целью формировать систему профессионально важных качеств.

В образовании комплексов профессионально важных качеств личности участвуют не только совокупности свойств личности, связанные с видом деятельности, но личностные качества, профессионально важные для любого вида профессиональной деятельности. Это, прежде всего ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, являющаяся важным компонентом профессионального самосознания, и несколько более специфические эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску.

Источником профессионального становления являются противоречия между достигнутым уровнем развития личности и требованиями, которые предъявляют коллектив, общество, учебная деятельность к системе уже сформированных знаний, навыков, а также к индивидуально-психологическим свойствам личности. Поэтому профессиональное становление личности имеет собственную образовательную траекторию и траекторию личностного роста.

Литература

1. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.,1998. – 168 с.

2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь, Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.,1999. – 538 с.

3. Гегель. Энциклопедия философских наук. Научная логика. – М.,1974. – 574 с.

4. Гусинский Э.Н., Турчанинова Ю.И. Введение в философию образования. – М., 2000. – 31 с.

5. Зеер Т.В. Профессиональное становление личности инженера-педагога. – Урал, 1988. – 89 с.

6. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С.35–44.

7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2004. – 154 с.

8. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С.67–69.

9. Левитан К.М. Личность педагога: становление и развитие. – Саратов, 1991. – 135 с.

10. Психология и педагогика / Под ред.: К.А. Абульханова-Славская, Н.В. Василина, Л.Г. Лаптев, В.А. Сластенин. – М., 1988. – 305 с.

11. Психология формирования и развития личности / Под ред.: Л.И. Анциферова. – М., 1981. – 239 с.

12. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – М., 1973. – 424 с.

13. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72–83.

Гладкова И.А.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. К числу объективных трудностей относятся: последствия экономического кризиса, значительно снизившие кадровые потребности предприятий; перепроизводство специалистов с высшим образованием по ряду направлений в течение последних лет; нескоординированность действий образовательных учреждений и работодателей в вопросе подготовки кадров, отсутствие системной кадровой политики планирования рабочих мест для высококвалифицированных специалистов и др.

Успешное решение проблемы трудоустройства во многом зависит от стратегии поведения выпускника вуза на рынке труда. Сформировавшиеся в социологической науке подходы создают представление о трех основных стратегиях экономического поведения молодых специалистов на рынке труда: *прагматическую*, *безразлично-конформистскую* и *профессионально-трудовую* [1, 239].

Стратегия *прагматического* экономического поведения базируется на отношении к работе исключительно как к источнику материального благополучия. Молодые люди – носители такой стратегии – чаще всего социально активны, без особых трудностей адаптируются к рынку труда, легко меняют род занятий и находят новую работу, рассчитывают больше на свои силы, а не на государственную молодежную политику и центры занятости населения, призванные помогать им в трудоустройстве.

Стратегия *безразлично-конформистского* экономического поведения основана на представлении: все работы одинаковы, а лучше вообще не работать. Приверженцы этой стратегии ориентируются главным образом на внетрудовые ценности, готовы приспособиться к любому виду деятельности, не прочь как можно дольше просуществовать на иждивении родителей или при поддержке богатого спонсора, относятся к работе как к неприятной обязанности, а если уж пришлось ее выполнять, то она должна быть легкой, чистой и давать возможность спокойной жизни.

Для *профессионально-трудовой* стратегии экономического поведения характерна ориентированность на работу как на средство профессионального роста, развития личностных способностей, самоутверждения в обществе. Эта группа молодежи отличается устойчивыми социально-профессиональными стереотипами, не позволяющими ей «опускаться» до менее квалифицированного и

престижного (пусть даже выше оплачиваемого) труда, до занятий деятельностью, унижающей их профессиональное и личное достоинство. Это квалифицированные, добросовестные работники [1, 240].

Научно-методическим центром профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова было проведено исследование стратегий поведения выпускников на рынке труда. В нем приняли участие студенты 5 курсов всех специальностей университета. Объем выборки составил 304 человека. Полученные в ходе анкетного опроса данные были обработаны с помощью программного комплекса SPSS 11.5 for Windows.

При этом анализировались следующие показатели:

- планы на будущее;
- мотивы выбора места работы;
- способы поиска работы;
- способность к самостоятельному освоению новых видов деятельности;
- наличие опыта работы, в том числе приобретенного в ходе производственной практики;
- оценка выпускниками уровня своей профессиональной подготовки;
- готовность уехать на работу в другой регион РФ;
- потребность в содействии в решении проблемы трудоустройства;
- наличие договоренности с работодателем о трудоустройстве;

В результате были выделены группы респондентов, имеющие отличительные особенности поведения на рынке труда.

1. Группы с *прагматической* стратегией поведения

«*Активные, ориентированные на поиск любой выгодной работы*» (8,6 % выборки)

После окончания вуза намерены искать любую выгодную работу. При выборе места работы ведущими являются прагматические мотивы. Считают возможной смену полученной в вузе профессии. Согласны поехать на работу в другой регион для получения высокой зарплаты и самостоятельного устройства личной жизни. Работу ищут личным посещением возможных работодателей. Многие имеют договоренность с работодателем о трудоустройстве. При устройстве на работу рассчитывают на свои силы и имеющееся образование. Самой сильной является общеинженерная подготовка. Имеют трудовой опыт, одним из наиболее значимых каналов приобретения такого опыта стала работа до поступления в вуз. Значение производственной практики для приобретения трудового опыта невелико. В какой-то мере согласны с принципом непрерывного образования в течение всей жизни. По субъективной оценке готовы к самостоятельному трудоустройству.

Идентификационные характеристики: преобладают мужчины, в основном белгородцы, хотя довольно высока доля жителей Белгородской области и других регионов, студенты бюджетной формы обучения.

1. 2. «*Ориентированные на высокую зарплату, рассчитывающие на поддержку извне*» (29,2 % выборки)

Ведущим мотивом выбора места работы является высокая зарплата. Планы на будущее не вполне определенные. Преобладает намерение искать работу по специальности. В поиске работы и решении проблемы трудоустройство надеются на помощь родственников и знакомых, а также высокий рейтинг вуза. Около половины представителей этой группы имеют договоренность с работодателем о трудоустройстве. Намерены работать в Белгороде. Самой сильной является общеинженерная подготовка. Считают, что их подготовка «в какой-то мере соответствует современным требованиям». Одним из наиболее значимых способов приобретения трудового опыта является добросовестная работа во время производственной практики. Уровень производственной практики высокий. Способны к самостоятельному освоению новых видов деятельности. По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству*.

Идентификационные характеристики: мужчины, жители г. Белгорода и Белгородской области, студенты бюджетной формы обучения.

2. Группы с *безразлично-конформисткой* стратегией поведения

2.1. «Несамостоятельные, дети из обеспеченных семей» (17,9 % выборки).

При выборе места работы ведущим является мотив высокой зарплаты, перспективной и престижной работы. Договоренности о трудоустройстве не имеют. Работу сами не ищут, надеются на помощь родственников и знакомых. После окончания вуза при поддержке родителей намерены открыть собственное дело. Самой сильной является экономическая подготовка. Считают свою подготовку не соответствующей современным требованиям. Трудового опыта не имеют. По субъективной оценке не готовы к самостоятельному трудоустройству.

Идентификационные характеристики: незначительно преобладают женщины, жители г. Белгорода и Белгородской области, студенты платной формы обучения и экономических специальностей.

2.2. «Не определившиеся» (2,5 % выборки).

Планы на будущее не вполне определенные. Преобладает намерение искать любую выгодную работу. Полученной в вузе профессией не удовлетворены или удовлетворены частично. Считают вполне возможной ее смену. Не имеют договоренности с работодателем о трудоустройстве. Планируют устроиться на работу в Белгороде. Категорически отказываются поехать на работу в другой регион. Самой сильной является общеобразовательная подготовка. Выражают сомнения по поводу соответствия своей подготовки современным требованиям. Трудовой опыт получали случайными работами или же вообще не пытались его приобрести. Производственная практика слабая. При трудоустройстве надеются на помощь родственников и знакомых. Считают желательным содействие вуза в решении проблемы трудоустройства, активно предлагают формы, в которых это содействие может происходить. По субъективной оценке *не готовы к самостоятельному трудоустройству*.

Идентификационные характеристики: в основном женщины, жители Белгорода, хотя довольно высока доля жителей Белгородской области и других регионов, студенты бюджетной формы обучения.

3. Группы с *профессионально-трудовой* стратегией поведения

3.1. «*Миграционно-активные, прилежные, нуждающиеся в содействии вуза*» (22,8 % выборки).

Удовлетворены полученной в вузе профессией. Имеют вполне определенные планы на будущее – искать работу по специальности, а те, кто уже трудоустроился, планируют продолжить работу на прежнем месте. Среди мотивов выбора места работы значительный вес имеет перспективная работа. Ищут работу с помощью кафедры, научного руководителя. При трудоустройстве рассчитывают на имеющееся образование и свои силы. Вместе с тем, многие не имеют договоренности о трудоустройстве и считают желательным содействие вуза в трудоустройстве, предпочитают распределение. Согласны поехать на работу в другой регион для получения жилья, высокой зарплаты, начала карьеры, самостоятельного устройства личной жизни. Самой сильной является специальная подготовка. Считают ее соответствующей современным требованиям рынка труда. Наиболее значимыми каналами приобретения трудового опыта являются добросовестная работа во время практики и участие в научной работе кафедры. Подрабатывали в период обучения, для того чтобы приобрести опыт работы по специальности. Характерно ответственное отношение к учебе. По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству*.

Идентификационные характеристики: незначительно преобладают женщины, жители других регионов РФ, студенты бюджетной формы обучения, а также обучающиеся по контракту с предприятием.

3.2. «*Ориентированные на работу по специальности*» (10,6 % выборки).

Вполне удовлетворены полученной в вузе профессией и считают невозможной ее смену. После окончания вуза намерены искать работу по специальности. Имеют на примете несколько вариантов возможных мест работы. У многих есть договоренность с работодателем о трудоустройстве. Согласны поехать на работу в другой регион для получения высокой зарплаты и для реализации других жизненных целей. При трудоустройстве рассчитывают на владение компьютером и имеющийся опыт работы. Самой сильной является общеинженерная подготовка. Считают свою подготовку соответствующей современным требованиям рынка труда, имеют трудовой опыт по специальности. Одним из наиболее значимых каналов приобретения трудового опыта является работа во время учебы. Согласны с принципом непрерывного образования в течение всей жизни и способны к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Достаточно выраженным является и намерение продолжить образование, повысить профессиональный уровень. Ищут работу через родственников, друзей и знакомых, а также личным посещением возможных работодателей. По субъективной оценке *готовы к самостоятельному трудоустройству*. Идентификационные характеристики: преобладают мужчины, белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

3.3. «*Самостоятельные, определившиеся*» (8,4 % выборки).

Ведущими мотивами выбора работы является ее перспективность и интересный, творческий характер. Многие намерены продолжить образование.

Имеют вполне определенные планы на будущее: устроиться на уже найденную работу, открыть собственное дело. При поиске работы практикуют личное обращение к работодателю. При трудоустройстве надеются на владение дополнительной специальностью, имеющийся опыт работы и наличие рекомендаций. Имеют на примете место работы и договоренность о трудоустройстве. В содействии вуза не нуждаются, предпочитают свободное трудоустройство. Намерены работать в Белгороде. Самой сильной является общеинженерная подготовка. По субъективной оценке, подготовка «в какой-то мере соответствует современным требованиям». Трудовой опыт приобретали работой во время учебы и получением дополнительного профессионального образования. Среди мотивов совмещения работы с учебой указывают «желание стать независимым от помощи родителей» и «приобрести опыт работы по специальности». По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству*. Идентификационные характеристики: мужчины, в основном белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

Нетрудно заметить, что наиболее успешны в решении проблемы трудоустройства выпускники с прагматической стратегией поведения на рынке труда. Они более активны, отличаются высокой профессиональной мобильностью. Самый низкий уровень готовности к самостоятельному трудоустройству отмечается у выпускников с безразлично-конформистской стратегией, которые не проявляют активности в поиске работы, не имеют четких профессиональных планов, надеясь, что проблему трудоустройства за них решит кто-то другой, прежде всего родители.

Выпускники с профессионально-трудовой стратегией отличаются самым высоким уровнем профессиональной подготовки, ответственным отношением к работе и учебе, но они в большей степени нуждаются в содействии со стороны вуза, центров занятости населения. Для этой категории отмечается более высокая миграционная активность (доля выпускников, направившихся на работу в другие регионы РФ). Если «прагматики» при отсутствии вакансий по специальности, с легкостью меняют сферу деятельности, устраиваются на любую выгодную работу, то «профессионалы», для которых характерен высокий интерес к своей специальности, содержанию работы, ищут работу по специальности в других регионах.

Литература

1. *Бабосов Е.М. Прикладная социология: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд. – Мн.: «ТетраСистемс», 2001. – 496 с.*

Гладышев Ю.В, Гладышева Н.Г.
ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», г. Новосибирск, Россия

ОСОБЕННОСТИ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ НГУЭУ

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

В основе мотивации лежат мотивы, составной частью которых выступают потребности и интересы, стремления и эмоции, установки и идеалы. Поэтому мотивы – очень сложные образования, представляющие собой динамические системы, в которых осуществляются анализ и оценка альтернатив, выбор и принятие решений [3].

Как показывают социологические исследования, мотивация студентов часто неоднородна, она зависит от множества факторов: индивидуальных особенностей учащихся, характера и уровня развития студенческого коллектива и т.д. Формирование учебной мотивации без всякого преувеличения можно назвать центральной проблемой современного образования и уровень сформированности мотивов обучения является ведущим показателем результативности работы любого коллектива.

Учебная деятельность является основной для студентов. Процесс формирования ее мотивационной структуры начинается с первых дней пребывания в вузе. Эффективность обучения в каждом конкретном случае в большей степени зависит от содержания и силы мотивации [6].

Ведущими учебными мотивами у студентов являются "профессиональные", "личного престижа", "прагматические" (получить диплом о высшем образовании) и "познавательные". При этом необходимо отметить, что на разных курсах роль доминирующих мотивов меняется. Если на первом курсе ведущим является "профессиональный" мотив, на втором – "личного престижа", а на третьем и четвертом курсах – оба эти мотива, на четвертом – еще и "прагматический" [7].

В последние годы усилилось понимание роли положительной мотивации к учению в обеспечении успешного овладения знаниями и умениями. При этом выявлено, что высокая позитивная мотивация может играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей; однако в обратном направлении этот фактор не срабатывает – никакой высокий уровень способностей не может компенсировать отсутствие учебного мотива или низкую его выраженность, не может привести к значительным успехам в учебе [2].

На сегодняшний день выделены факторы, способствующие формированию у студентов положительного мотива к учению:

• осознание ближайших и конечных целей обучения;

• осознание теоретической и практической значимости усваиваемых знаний;

• эмоциональная форма изложения учебного материала;

• профессиональная направленность учебной деятельности;

• выбор заданий, создающих проблемные ситуации в структуре учебной деятельности;

• наличие любознательности и "познавательного психологического климата" в учебной группе.

Отношение студентов к профессии наполняется профессиональным смыслом и содержанием только в ходе учебной деятельности. Отношение к учению как к средству достижения профессиональных целей – мотивация профессио-

нальной деятельности. По степени ее сформированности можно судить о готовности студентов к профессиональной деятельности [9].

Целью нашего исследования являлось изучение особенности мотивации достижения успеха и избегания неудачи, мотивация социального одобрения и готовность к риску студенток 3 курса НГУЭУ. Для этого были использованы такие тесты как: «мотивация к успеху» (Т. Элерс), «мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерс) «готовность к риску», методика самооценки мотивации одобрения (Ильин). Объем выборочной совокупности составил 87 студенток. Мотивация достижений – категория, обозначающая стремление человека добиться значимых результатов в определенной деятельности. В ее основе лежит надежда на успех и потребность в его достижении. Такие люди обычно уверенны в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

Представление о потребности в достижениях берет свое начало из понятия «я – уровень», означающего стремление человека удерживать самосознание на значительно более высоком уровне с помощью высокого личного стандарта достижений (уровня притязаний). Позднее это понятие превратилось в «мотив достижения», определяемый Х. Хекхаузеном [8] как стремление повышать свои способности и умения, поддерживать их на возможно более высоком уровне в тех видах деятельности, относительно которых достижения считаются обязательными.

В дальнейшем были выделены две независимые тенденции, которые существуют в границах данного мотива. Они характеризуют два типа людей: одни стремятся к успеху, а другие хотят избежать неудачи. Обе тенденции обозначаются как мотивация достижения (потребность в достижениях). В случае с первой тенденцией, приступая к деятельности, человек думает, прежде всего, о достижении успеха. Вторая же заставляет человека думать главным образом о возможности неудачи, порицания, наказания. Для такого индивида ожидание негативных последствий становится определяющим. Классическим представителем такого индивида является главный герой рассказа А. П. Чехова «Человек в футляре».

Люди, имеющие ярко выраженное стремление к достижениям, характеризуются следующими характеристиками:

• предпочитают работать в таких условиях, которые позволяют им при решении разнообразных проблем брать ответственность на себя.

• проявляют склонность к заранее «просчитанному» риску и ставят перед собой реальные и достижимые цели.

• постоянно нуждаются в признании своих заслуг и в обратной связи, так как им необходимо знать, насколько хорошо они работают.

Люди, нацеленные на успех, наиболее сильно мотивируются заданиями средней трудности, с вероятностью достижения успеха от 30 до 50%, мотивированные же на неудачу – заданиями или слишком легкими, или повышенной трудности. В отношении целей, достижение которых зависит от случайности, ориентированные на успех предпочитают наименее рискованные ставки, а мо-

тивированные на неудачу – наиболее рискованные, так как они полагают, будто достижение результата от их способностей не зависит.

Методика самооценки мотивации одобрения (Д. Марлоу и Д. Крауна) измеряет степень готовности человека представлять себя другим как полностью соответствующего социальным нормам

В результате исследований было выявлено, что интервал средних значений составляет от 13,5 до 20,6 баллов и среднее значение составило 16,4, что значительно превышает среднее значение стандартизированной шкалы от 11 до 16 баллов. Т.е. студенты в целом характеризовались высоким уровнем мотивации к успеху. Это означает, что большинство респондентов четко представляли свои цели и задачи. Они стремятся к успеху, реализации жизненных ценностей.

Учитывая полученные данные, мы разделили выборку на 3 группы: группа испытуемых с низким уровнем мотивации к успеху – 10 %; группа испытуемых со средним уровнем мотивации к успеху – 36%; группа с высоким уровнем мотивации к успеху – 54%.

Таким образом, у 90% студенток, будущих специалистов по труду наблюдается высокий и средний уровень мотивации достижения, что, безусловно, будет положительным образом оказывать влияние на развитие их карьеры.

Вопросы учебной мотивации студентов широко изучаются в педагогической и социальной психологии. В литературе существуют данные по мотивации учебной деятельности среди студентов менеджеров [5]. Авторы обнаружили, что только 40% опрошенных студентов стремятся стать хорошими специалистами и только 20% смогли указать круг своих научных интересов и заявили, что они активно занимаются интересующими их вопросами. Как показали их исследования – для части студентов «учение не стало деятельностью в полном смысле этого слова, оно лишено глубокого личностного смысла», т.к. главным критерием в оценке лекций – наличие материала достаточного для экзамена.

Полученные нами данные, возможно, связаны с гендерными различия, поскольку мы изучали мотивационные особенности на студентках, а девушки имеют свои мотивационные отличия от юношей.

Кроме того, факторами положительной мотивации могут являться:

• содержание учебного материала. Учебный материал должен подаваться в такой форме, чтобы вызвать эмоциональный отклик, активизировать познавательные психические процессы.

• стиль общения учителя и учащихся, поскольку различные стили формируют и различные мотивы. Авторитарный стиль формирует "внешнюю" мотивацию учения, мотив "избегания неудачи", задерживает формирование внутренней мотивации. Демократический стиль педагога, наоборот, способствует внутренней мотивации. Либеральный формирует мотив "надежды на успех".

• характер и уровень учебно-познавательной деятельности. При организации учебной деятельности изучение каждого раздела или темы должно состоять из трех этапов: мотивационного, операционально-познавательного и рефлексивно-оценочного [1].

Мотивационный этап - сообщение, почему и для чего студенту нужно знать данный раздел программы, какова основная учебная задача данной работы, обычно состоит из трех учебных действий:

• создание учебно-проблемной ситуации, вводящей в содержание предстоящей темы; это достигается с помощью следующих приемов: а) постановки задачи, которую можно решить, лишь изучив данную тему; б) рассказа преподавателя о теоретической и практической значимости предлагаемой темы; в) рассказа о том, как решалась эта проблема в истории науки.

• формулировка основной учебной задачи как итога обсуждения проблемной ситуации. Эта задача является для студентов целью их деятельности на данном уроке.

• рассмотрение вопросов самоконтроля и самооценки возможностей по изучению данной темы. После постановки задачи намечается и обсуждается план предстоящей работы; выясняется, что нужно знать и уметь для изучения темы, чего студенту не хватает, чтобы решить задачу.

Таким образом, создается установка на необходимость подготовки к изучению материала, и предъявляются требования к студентам.

На операционально-познавательном этапе для поддержания мотивации к учебной деятельности важно добиваться, чтобы студент начинал действовать, а это возможно при создании ситуаций различного характера: интеллектуального (проблемная, поисковая, дискуссия, противоречия, ссора): игрового (познавательной игры, соревнования); эмоционального (успеха, увлеченности темой). Известно, что во многих случаях групповая форма учебной деятельности создает лучшую мотивацию, чем индивидуальная, вовлекая в активную работу даже слабо мотивированных студентов. Существенное влияние на возникновение правильного отношения к учебной деятельности оказывают положительные эмоции, возникающие от процесса деятельности и достигнутого результата [4].

Рефлексивно-оценочный этап связан с анализом проделанного, анализом ошибок и оказанием необходимой помощи, сопоставлением достигнутого с поставленной задачей и оценкой работы. К сожалению, преподаватели мало внимания уделяют подведению итогов так, чтобы студенты испытали удовлетворение от проделанной работы, от преодоления возникших трудностей и познавания нового. Поэтом этот этап должен служить своеобразным "подкреплением" учебной мотивации, что приведет к формированию ее устойчивости. При этом важно, чтобы в оценке давался качественный анализ учебной деятельности студента (подчеркивать положительные моменты, сдвиги в освоении учебного материала и т.д.)

При этом оценки не должны стать самоцелью для студента, потому что может произойти сдвиг учебной мотивации с самой деятельности, с процесса познания и результата на отметку, которая "добывается" нечестными способами. Это приводит к угасанию мотива собственно учебной деятельности. В то же время принижать мотивирующую роль отметок при существующей в учебных заведениях системе аттестации не стоит.

Таким образом, как следует из вышеприведенного материала, существует целый арсенал методов мотивации учебной деятельности, который условно можно разделить на 4 блока.

• эмоциональные: поощрение, порицание, учебно-познавательная игра, свободный выбор задания и т.д.

• познавательные: опора на познавательный интерес, побуждение к поиску альтернативных решений; выполнение творческих заданий и т.д.

• волевые: предъявление учебных требований; информирование об обязательных результатах обучения; формирование ответственного отношения к учению и т.д.

• социальные: развитие желания быть полезным обществу; поиск контактов и сотрудничества; заинтересованность в результатах коллективной работы и т.д.

Безусловно, что использование данных методов для развития мотивации учебной деятельности студентов требует от преподавателя затрат времени, творческого подхода к своей деятельности. Это становится возможным при овладении новым педагогическим мышлением, при переосмыслении и пересмотре технологии работы, при планомерном творческом росте.

Необходимо подчеркнуть, что образование прямо связано с конкурентоспособностью. Ни одно общество не может иметь высококачественную продукцию без высококачественных исходных продуктов. Образование создает «человеческий капитал», который в соединении с «физическим капиталом» и дает увеличение производительности и качества. В конкурентоспособной стране ее гражданам необходимо иметь:

• высокий уровень функциональной грамотности;

• способность наблюдать, анализировать и действовать;

• умение работать в коллективе;

• способность нести ответственность.

В последнее десятилетие во всех развитых странах в структуре национального богатства удельный вес человеческого капитала значительно увеличивается. Так, по оценкам Всемирного банка, в США 76 % национального богатства составляет человеческий капитал; 19 % – физический, или воспроизводимый капитал; на природный фактор приходится 5 %. В странах Западной Европы эти показатели составляют 74 %, 23 % и 2 % соответственно. Благосостояние РФ держится на 50 % на человеческом капитале, 10% дает воспроизводимый капитал и 40 % обеспечивают природные ресурсы. Высшее образование является ключевым фактором развития экономики, основанной на знаниях, повышения производительности и темпов роста экономики, а также расширения инноваций и внедрения новых технологий. Количество людей с высшим образованием в России неуклонно растет, их количество в 2007 г. по данным государственной статистики составила около 7,5 млн. человек.

В заключении необходимо подчеркнуть, что важную роль в достижении целей образовательного процесса в высшей школе в современных условиях играет мотивация к предстоящей профессиональной деятельности обучающихся в вузе. Всесторонние знания и учет преподавателями вузов мотивации достиже-

ний у обучающихся является существенным условием успешной деятельности по формированию профессиональной компетентности современных специалистов. Поэтому, психологическая модель инновационного обучения в вузе заключается в стимулировании студентов к активному поиску личностного смысла в их будущей профессиональной деятельности. К приемам, активизирующим творческую активность студентов, можно отнести тренинговые занятия, методы группового решения проблем, методы, способствующие формированию навыков целеполагания, планирования, анализа собственной интеллектуальной деятельности, психической саморегуляции, программирования успеха и т.д. Все эти методы должны способствовать их творческой активности и развитию мотивации.

Литература

1. *Гебос, А.И. Психологические условия формирования положительной мотивации к учению // Вопросы психологии. – 2003. – №4. – С. 11-17.*
2. *Дворяшина, М.Д. Интеллектуальное развитие и успешность обучения / М.Д. Дворяшина. Н.М. Владимирова. – СПб.,2000.*
3. *Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер,2000.*
4. *Карасева,Т.М. Комплексное практическое занятие - деловая игра / Т.М. Карасева, Е.И. Ясус // Среднее профессиональное образование. - 2002. – № 7. – С. 29-30.*
5. *Моргун, Н.И. Динамика мотивации обучения у студентов // Диагностика образовательного процесса.: Материалы межвузовской науч.-метод. конф. 10 января 2008. – Омск: «Омский экономический институт».*
6. *Студент и образовательное пространство: мотивация и социально-профессиональные ориентации / Самара.: «Самарский университет». – 2001.*
7. *Цветкова, Р. И. Мотивационная сфера личности современного студента: факторы, условия и средства ее формирования в процессе профессионального становления: Автореф ... дисс. канд. психологич. наук. – Иркутск, 2006.*
8. *Хекхаузен, Х. Психология мотивация достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.:Речь,2001.*
9. *Шиянов, Е.Н. Развитие личности в обучении / Е.Н.Шиянов, И.Б.Котова. – М.: Педагогика. – 1999.*

Городнова Н.Н.

Украинский научно-методический центр практической психологии и социальной работы МОН и АПН Украины г. Киев

ТРЕНИНГ ГЕНДЕРНОГО РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

В современной психологической литературе процесс профессионального становления понимается как целостный феномен, который включает в себя компоненты как объективного (престижность профессии, ее социальная конку-

рентоспособность и т. д.), так и субъективного характера (отношение личности к профессии, к себе как профессионалу, выраженность профессиональных способностей, профессиональные идеалы, переживание успехов и неудач в профессиональной деятельности).

В центре многих психологических исследований профессионального становления находится изучение самосознания как формы отражения и переживания человеком своего профессионального статуса.

В отличие от самосознания в целом, профессиональное самосознание специфичнее по своему содержанию. Если самосознание формируется в жизнедеятельности и общении с окружающими людьми и является результатом познания себя, своих действий, психических качеств и т.д., то профессиональное самосознание – это проекция всех структурных компонентов самосознания на профессиональную деятельность. Традиционно важным в структуре самосознания считается осознание психических качеств, особенностей личности. В профессиональном самосознании содержится понимание именно тех свойств и качеств, которые необходимы для успешного выполнения профессиональной деятельности, т.е. профессионально важных качеств. Для разных профессий эти качества будут разными, но степень их осознания оказывает заметное влияние на выбор задач, на ход выполнения деятельности, на уверенность в себе [5].

Для современного украинского общества проблемы гендерного образования и воспитания, формирование гендерной культуры и преодоление гендерних стереотипов сознания, являются актуальными в системе образовании. Передача педагогами определенных гендерных представлений, предписаний и ожиданий определена тем, что участники учебно-воспитательного процесса живут и взаимодействуют в условиях гендерной культуры общества. Педагоги видят свою цель в том, чтобы научить детей тому поведению, которое подходило бы их полу, и, таким образом, подготовить подрастающее поколение к самостоятельной взрослой жизни.

Таким образом, образовательная система через содержание, организацию, формы воспитания и образования, выбор предметов, мягкую половую сегрегацию девочек и мальчиков по определенным курсам и предметам, распределение поручений и межличностное общение „учитель-ученик” воспроизводит и мультиплицирует традиционную систему гендерных ролей в обществе [2].

Гендерные роли социальны, нормативны, выражают определенные социальные ожидания, проявляются в поведении. Гендерные роли всегда связаны с определенной нормативной системой, которую личность усваивает и преломляет в своем сознании и поведении. Часть этих норм внедряется в сознание через телевидение и популярную литературу, наставления родителей или испытывая неодобрение со стороны общества, когда отклоняемся от ожидаемого гендерно-ролевого поведения [1].

Консолидация педагогики с такими науками как психология, антропология и социология отрывает новые перспективы в решении проблемы гендерной социализации и развития личности. Однако традиционные гендерные стереотипы сознания самого педагога не позволяют ему в ходе учебно-воспитательного

процесса предложить новые формы и способы общения, выйти за рамки консерватизма.

Все это обусловливает необходимость формирования в самосознании педагога новых прогрессивных представлений о характере гендерных взаимоотношений в таких системах как: „учитель – учитель", „учитель- ученик", „ученик-ученик", что предполагает включение в систему подготовки педагогических кадров и их профессионального становления не только инновационных практики обучения, модернизацию содержания образования, методов учебно-воспитательной работы, но и гендерных тренингових технологий.

Смысл понятия *„гендер"* заключается, прежде всего, в идее социального моделирования или конструирования пола (в отличие от сексуального пола, который задается генетически). Социальный пол конструируется социальной практикой. В обществе возникает система норм поведения, предписывающая выполнение определенных ролей в зависимости от сексуального пола индивида. Соответственно возникает ряд представлений о том, что есть *„мужское"* и что есть *„женское"* в данном обществе [1].

В английском языке для обозначения пола человека употребляются два слова: *sex* и *gender*. Первое из этих слов обозначает пол человека как сексуально-биологическую характеристику. Второе – пол как систему полоролевых отношений. Если пол имеет отношение к физическим, телесным различиям между мужчиной и женщиной, то понятие «гендер» затрагивает их психологические, культурные и социальные особенности.

Социальный опыт самого педагога обусловлен традиционными гендерными стереотипами и может определять характер его взаимоотношений с учениками и ученицами, студентками и студентами, а также влиять на реализацию их творческих возможностей.

Известно, что гендерные стереотипы и установки, навязанные в детские годы, определяют личностные диспозиции в будущем. Поэтому усвоение половой роли – это, прежде всего, познание ее моральних норм, правил поведения через художественные произведения, которые программируют определенный стиль поведения будущих мужчин и женщин. Гендерные стереотипы могут отрицательно сказываться на самореализации мужчин и женщин, выступать барьером в развитии индивидуальности.

По мнению Ф.Л.Джейс, гендерные стереотипы, являясь «истинными», трансформируются в ценности и формируют нормативные образы «истинной» фемининности, маскулинности. Таким образом, существующая норма поведения превращается в предписание. Гендерные стереотипы определяют статусные характеристики мужчин и женщин, закрепляя доминирующее положение мужчин и дискриминационные практики в отношении женщин [4].

Согласно нашим исследованиям, представления педагогов относительно успехов обучения учащихся различны. Как правило, неуспех девочек и девушек педагогами объясняется отсутствием у них способностей, а неуспех мальчиков и юношей – недостатком усилий и трудолюбия [2].

В нашем исследовании приняло участие 357педагогов, из них 67 мужчин и 290 женщин, с педагогическим стажем работы от 3 до 25 лет.

После анализа полученных данных анкетирования, очевидным стал факт дифференцированного подхода в системе общения «учитель-ученик», то есть на вопрос анкеты – «Кому во время занятий Вы уделяете больше внимания, мальчикам или девочкам?» – 31,3% педагогов ответили «и тем, и другим»; 39,4% педагогов уделяют больше внимания только мальчикам; 29,3% – только девочкам.

На вопрос «Поддерживаете ли Вы развитие феминность у девочек и маскулинность у мальчиков?» «Да» ответили 73,8%, «нет» – 19,8%, «не знаю» – 6,4%; а на вопрос «Считаете ли Вы, что девочек необходимо ориентировать на выполнение роли хранительницы семьи, а мальчиков на финансовое обеспечение семьи?» 69,5% ответили «да», 21,9 % – «нет», 8,6% – «не знаю».

Нами так же был проведенный гендерный анализ школьных учебников 5 – 9 классов с целью выявления гендерных стереотипов на их страницах. Результаты исследования учебников по математике и алгебре для 5–9 классов позволяют говорить о том, что в текстах и иллюстрациях представлено 89,4% мужских персонажей и только 10,6% женских. В учебниках физики за 7 – 9 классы женских персонажей представлено 4%, и мужских 96%. В учебнике по биологии, в текстовом материале – 40,2% женских образов и 59,8% мужских, в иллюстративном 92% мужских изображений и 8% женских. На страницах учебника украинской литературы мужских образов представлено73,4%, женских – 26,6%. и т.д. [3].

Проведенный анализ свидетельствует о том, что в учебниках заложены стереотипы общественного сознания, которые являются детерминирующими в процессе формирования мировоззрения гендерной культуры подрастающей личности. Большинство школьных учебников не ориентировано на ценности прогрессивного общества, в котором в основу отношений между полами положен принцип гендерного паритета. Наоборот, они обращены к стандартам патриархатного общества, которые презентуют «женское» как пассивное, с четко определенным узким кругом социально-профессиональных ролей.

Гендерные стереотипы в школьных учебниках можно классифицировать по таким группам:

первая группа дифференцирует личностные черты каждого пола, согласно этим стереотипам мальчики и мужчины смелые, независимые, творческие, здравомыслящие, настойчивые и т.д. Женщины и девочки - кроткие, нежные, эмоциональные, занимают пассивные позиции: ожидают, наблюдают за деятельностью ребят и мужчин или выполняют женскую работу;

вторая группа касается семейных и профессиональных ролей, которые традиционно ассоциируются с тем или другим полом, женщины - в основном домохозяйки, мужчины - опора семьи, руководят семейным бюджетом и выполняют широкий спектр ролей;

третья группа выделяет расхождения в социальной и политической деятельности, женщины - пассивные, мужчины занимают руководящие должности. Стереотипы неравенства в текстах и иллюстрациях учебников превращаются в стереотипы социальных ролей, которые касаются профессиональной деятельности, отношений в семье, прав и обязанностей мужчин и женщин.

Подводя итоги нашего исследования, мы можем констатировать, что гендерные стереотипы в общеобразовательной школе и в ВУЗе транслируются через ценностные ориентации педагогов, а так же через школьные учебники и программы. Именно они обеспечивают усвоение знаний, умений, привычек, необходимых для гендерной социализации и деятельности человека.

Подготовка педагогов, свободных от гендерных стереотипов, владеющих инструментами гендерного подхода и гендерного анализа в педагогической практике на сегодняшний день – актуальная задача в отечественном образовании. Эту проблему можно рассматривать в системе курсов повышения квалификации и переподготовки педагогов.

Наш опыт внедрения гендерного образования в систему повышения квалификации педагогов показал, что продвижение гендерной концепции требует специальной тренинговой технологии. Знакомство педагогов с теорией гендерных отношений, как правило, сопровождается сильными личностными переживаниями, принятие гендерной концепции является мощным импульсом к самосовершенствованию, переосмыслению жизненных и профессиональных ценностей.

Формирование личностной позиции требует активных методов психологического обучения, которые не ограничиваются предоставлением информации, а дают возможность человеку приобрести новый опыт, сознательно принять определенные гендерные положения, способствующие освобождению от гендерных стереотипов. В отечественной психологии одним из наиболее распространенным активных методов обучения есть социально-психологический тренинг.

Л.А.Петровська рассматривает социально-психологический тренинг как «способ влияния, направленный на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в сфере межличностного общения» [6].

Н.Ю.Хрящева акцентирует внимание на глубоком понимании тренингового процесса и предлагает определить тренинг как многофункциональный метод целенаправленных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [7].

Опираясь на мнение К. Рудестама [8], нами были выделены общие цели:

-исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;

-содействие процессу личностного развития и профессионального становления;

-развитие самосознания участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;

- дать возможность педагогам получить опыт работы в атмосфере доверия, понимания, научиться осознавать и обозначать свои личные границы и уважать границы другого человека.

Психологический тренинг – это форма специально организованного обучения для самосовершенствования личности, в ходе которого решаются следующие задачи:

- развитие способности познания себя и других людей, повышения уровня принятия себя;

- повышение представлений о собственной значимости, ценности, формировании положительной гендерной Я – концепции;

- введение представления о гендерных отношениях в обществе и понятия *«гендер, гендерные стереотипы, гендерные проблемы, гендерный подход»* в понятийный аппарат педагогов;

- систематизация знаний по гендерной проблематики;

- умение анализировать гендерные проблемы и применять знания в педагогической и социальной практике.

Разработанная программа тренинга гендерного развития состоит из 3 блоков. Первый блок: диагностический и как формирующий доверительные отношения, второй блок: лекционно-практический; третий блок: закрепляющий и релаксационный. В программе тренинга гендерного развития использовались следующие методические средства: вступительное и заключительное слово ведущего, мини-лекции, беседы, групповая дискуссия, ролевые игры, анализ гендерных ситуаций, проективное рисование, психогимнастика, музыкотерапии, релаксационные методы, задания на самопознание. Во время работы особое внимание уделялось специфическим педагогическим особенностям, таким как: наличие опыта и жестких гендерных стереотипов; высокая степень профессиональной авторитарности в сочетании со скептическим отношением к «гендерним инновациям» и др.

Для оценки эффективности предложенной программы с целью осознания и объективизации результатов тренинга его участниками, для получения обратной связи и анализа общей работы наиболее подходящими оказались самоотчеты участников тренинга гендерного развития.

Представления личности о себе могут быть тесно связаны с гендерными стереотипами, которые порождают слишком условное и упрощенное представление о людях, формируют ожидания и установки в отношении других, содействуют упрощенному восприятию их принадлежности к той или иной группе, ограничивают возможности самореализации и профессионального становления

Таким образом, тренинг гендерного развития, как способ преодоления полоролевых стереотипов в системе повышения квалификации специалистов показал эффективность представленной программы. В результате проведенного тренинга были получены существенные позитивные изменения в самосознании педагогов, что позволит им раскрыть возможности своей профессиональной самореализации. Во время проведения тренинга были получены необходимые гендерные знания, технологии гендерного подхода и гендерного анализа, сформированы новые прогрессивные представления о характере гендерных взаимоотношений, гендерной культуры и гендерного равенства, что является одной из важных задач в отечественной системе образования.

Литература

1. *Берн Ш. Гендерная психология. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК,2001.*
2. *Городнова Н.М. Ґендерний розвиток особистості. Методичний посібник. К.: Шк. Світ, 2008 — 128 с.*
3. *Городнова Н.Н. Проблемы гендерного паритета на страницах школьных учебников. - Киев. Институт психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины, 2002, часть 7. – С. 31 – 37.*
4. *Джейс Ф. Л. Самоисполняющиеся пророчества: тендер с социально-психологической точки зрения // Сексология. — СПб.: Питер, 2001.-С. 144-161.*
5. *Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления. //Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7. – С. 101–102.*
6. *Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социал.-психол. Тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.*
7. *Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю.Хрящевой. – СПб.: "Речь", Інститут тренинга, 2001. – 256 с.*
8. *Рудестам К. Груповая психотерапия. – СПб.: Питер, 1999*

Давыдова Т.Е.

ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», г. Воронеж, Россия

АНАЛИЗ И КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К РАЗРАБОТКЕ ПЕРЕЧНЯ КОМПЕТЕНЦИЙ[1]

В соответствии с основными положениями и решениями Болонского процесса к 2010 г. в вузах РФ предусматривается внедрение и активное использование компетентностной образовательной модели. Отрадно отмечать, что в современных условиях имеет место достаточно глубокий и обширный анализ значительного числа библиографических источников, посвященных исследованию методических, методологических и научных вопросов, касающихся компетенций, компетентностей, их содержания, вариаций, взаимосвязи, моделей и так далее.

Особо следует выделить фундаментальные методологические труды В.И. Байденко (его работы в определенной степени уже можно рассматривать как классику российской педагогической литературы), множественные исследования И.А. Зимней, работы И.Г.Галяминой, В.А. Болотова, Н.А. Селезневой, В.В. Серикова, Ю.Г. Татура, В.Д. Шадрикова, а также многих других. Всю рассмотренную литературу предлагаем разделить на три (весьма условных в силу теснейшей взаимосвязи и взаимозависимости тематики и содержания) блока: значимость, плюсы и минусы компетентностной модели; характеристика компетенции и компетентности, классификация компетентностых моделей.

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Формирование системы социально ориентированных компетенций и разработка способов их передачи в техническом вузе», проект № 09-06-56602а/Ц.

Итак, полагаем, что компетентностная модель может быть как модель прежде всего качественная, четко формулирующая образовательные задачи и результаты. По оценкам специалистов, компетентностный подход позволяет интегрировать исследовательскую и практическую составляющую, так как ориентирует на усиление практической результативности профессионального образования на базе фундаментализации научных знаний.

А.А. Вербицкий подробно анализирует активное внедрение в последние несколько лет идеи компетентностного подхода в российском, вслед за европейским, образовании [2, 10-24].

И.А. Зимняя полагает, что внедрение компетентностного подхода в российское образование обусловлено: 1) общеевропейской и мировой тенденцией интеграции и глобализации мировой экономики; 2) необходимостью гармонизации «архитектуры европейской системы высшего образования»; 3) происходящей в последнее десятилетие сменой образовательной парадигмы; 4) богатством понятийного содержания термина «компетентностный подход»; 5) предписаниями [4, 5-17].

А.Г. Бермус представляет перечень следующих утверждений: компетентностный подход дает ответы на запросы производственной сферы (Т.М. Ковалева); компетентностный подход - проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность (И.Д.Фрумин); компетентностный подход как обобщенное условие способности человека эффективно действовать за пределами учебных сюжетов и учебных ситуаций (В.А.Болотов); компетентность представляется радикальным средством модернизации (Б.Д.Эльконин); компетентность характеризуется возможностью переноса способности в условия, отличные от тех, в которых эта компетентность изначально возникла (В.В.Башев); компетентность определяется, как «готовность специалиста включиться в определенную деятельность» (А.М.Аронов) или как атрибут подготовки к будущей профессиональной деятельности (П.Г.Щедровицкий).

Между тем он же отмечает, что имеет место ряд проблем в системе общего и профессионального образования, которые, формально не затрагивая сущность и структуру компетентностного подхода, очевидным образом влияют на возможности его применения. Среди них: проблема учебника, в том числе, возможностей их адаптации в условиях современных гуманистических идей и тенденций в образовании; проблема государственного стандарта, его концепции, модели и возможностей непротиворечивого определения его содержания и функций в условиях российского образования; проблема квалификации преподавателей и их профессиональной адекватности не только вновь разрабатываемому компетентностному подходу, но и гораздо более традиционным представлениям о профессионально-педагогической деятельности; проблема противоречивости различных идей и представлений, бытующих в современном образовании буквально по всем поводам; проблема внутренней противоречивости наиболее популярных направлений модернизации, в том числе: идеи профилизации старшей школы и, одновременно, перехода к приему ЕГЭ по всем пред-

метам, развития школьного самоуправления и централизации системы финансирования образования и др.

Основными категориями при изучении компетентностного подхода к образованию являются термины компетенция и компетентность. Так как они представляют для нас особую значимость, мы сочли необходимым провести их сравнительную характеристику.

Проведенный анализ показал, что единого мнения по поводу определения рассматриваемых характеристик не сложилось. Мало того, существуют вариации «обратно пропорциональные», когда компетенции и компетентности меняются местами. В целом сложилось впечатление, что определения даются либо под конкретные методики, либо под компетентностые группы и модели, разрабатываемые соответствующими исследователями. В целом отчасти мы согласны со всеми приведенными выше рассмотренными нами определениями (четкого различия между ними, собственно, нет), но считаем важным отметить следующие позиции:

- компетентность – понятие более широкое, чем компетенция, и однозначно практически ориентированное на владение соответствующими компетенциями;
- если компетенция определяется как «способность…», обязательно должно иметь место дополнение «готовность»; мало того, в социально ориентированной экономике целесообразно учитывать и дополнение «стремление» как активность;
- характеристике должны присутствовать как теоретическая, так и практическая составляющие.

Разобравшись с определениями категорий, перейдем к подходам к разработке перечней компетенций. Считаем необходимым отметить, что в данном отчете подробно представлены лишь наиболее значимые, на наш взгляд, подходы и перечни.

Начнем с общей характеристики. Как отмечается во многих исследованиях, в европейской практике профессионального образования различают четыре модели компетенций (МК1 - МК4). Эти модели различаются по своим подходам «к планированию, организации и предоставлению высшего профессионального образования, и, в особенности, к оценке и признанию достижений студента и оценке возможностей его трудоустройства на рынке труда» [1, 10].

Модель компетенции, основанная на параметрах личности (МК1) придает особое значение развитию моральных, духовных и личных качеств человека. Она предполагает, то в процессе образования развиваются и раскрываются уже имеющиеся у человека задатки и способности. Первая модель во многом оказывает влияние на традиционное высшее образование. С ней связывают высокий отсев потенциально неспособных стать учеными.

Вторая модель компетенции (МК2) обращает особое внимание на освоение человеком стандартных (алгоритмизированных) процедур и операций (посредством изучения процесса труда, методой работы и др.). Эта модель применима преимущественно к инженерной подготовке. Образовательная программа направлена на формирование у обучаемого определенного набора умений, на базе

которых может осуществляться будущая профессиональная деятельность, выработку навыков решения конкретных типовых задач.

Третья модель компетенций (МК3) подходит для образовательной подготовки специалистов, деятельность которых оценивается по достижению результатов: это модель подготовки менеджеров. Очень важной здесь является предпосылка о наличии способности к самостоятельному обучению. Недостатком подобного подхода считается поверхностность собственно профессионального содержания образовательных программ. Как правило, они насыщаются разнообразными эмпирическими знаниями, теоретическая обоснованность которых принимается обучаемыми на веру.

Четвертая модель компетентности (модель управления деятельностью - МК4) предполагает, что требования, предъявляемые к будущему обладателю диплома о высшем образовании, определяются не идеальной моделью работника, а социальным контекстом его возможных рабочих мест (ожиданиями работодателя и коллег по работе). Хотя по конечному результату своего конкретного содержания четвертая модель может совпасть с первыми тремя, она отличается по способу своего создания, поскольку формируется в основном за рамками образовательной системы. Механизм такого формирования остается во многом не ясным, поэтому данную модель не учитывают как реальную альтернативу первым трем моделям.

Авторские модели более разнообразны и для нас представляют определенный интерес. Так, в частности, во внимании проекта TUNING находились две различные совокупности компетенций. Во-первых, компетенции, относящиеся к предметной области. Они являются ключевыми для любой степени и тесно связаны со специфическим знанием области обучения. Такие компетенции называются предметно-специализированными. Во-вторых, проект TUNING выявляет характеристики, которые могут быть общими – универсальными - для всех степеней и которые считаются важными для конкретных социальных групп (в данном случае для выпускников и работодателей). Определенные характеристики, такие как способность учиться, способность к анализу и синтезу и т.д., являются общими для всех или для большинства степеней.

В результате применительно к универсальным компетенциям был составлен список, признанный обоснованным вузами и компаниями. Эти компетенции и навыки были разбиты на три категории: инструментальные, межличностные и системные.

• Инструментальные компетенции: это компетенции, имеющие инструментальную функцию. Они включают – когнитивные способности: способность понимать и использовать идеи и мысли; методологические способности обращаться с окружением: организация времени и стратегии учебы, принятие решений или решение проблем; технологические навыки: использование технических устройств, навыки управления информацией и работы с компьютером; лингвистические навыки: устная или письменная коммуникация или знание второго языка.

• Межличностные компетенции – индивидуальные способности, такие как способность выражать свои чувства, способность к критике и самокритике; со-

циальные навыки: межличностные навыки или работа в команде, приверженность общественным или этическим ценностям. Эти навыки способствуют процессам социального взаимодействия и сотрудничества.

• Системные компетенции: навыки и способности, относящиеся к системам в целом. Они предполагают комбинацию понимания, восприимчивости и знания, которая позволяет индивиду видеть части целого в их связи и единстве. Эти способности включают умение планировать изменения, чтобы улучшить существующие системы и разработать новые. В качестве базы для системных компетенций требуется приобретение инструментальных и межличностных компетенций.

Далее, считаем необходимым привести рекомендации Еврокомиссии по 8 ключевым компетенциям, которыми должен обладать каждый европеец: компетенция в области родного языка; компетенция в сфере иностранных языков; математическая и фундаментальная естественнонаучная и техническая компетенции; компьютерная компетенция; учебная компетенция; межличностная, межкультурная и социальная компетенции, а также гражданская компетенция; компетенция предпринимательства; культурная компетенция. Эти компетенции поддерживаются определенными способностями, к которым причисляются во всех жизненных областях такие необходимые аспекты, как критическое мышление, креативность, «европейское измерение» и активная жизненная позиция. Совместно эти способности содействуют развитию личности, активному взаимодействию и улучшению трудоустраиваемости.

В целом же компетенции можно разделить на две группы: те, которые относятся к общим (универсальным, ключевым, надпрофессиональным), и те, которые можно назвать предметно-специализированными (профессиональными).

Далее, во время симпозиума Совета Европы по теме «Ключевые компетенции для Европы» был определен следующий примерный список ключевых компетенций.

Учить: уметь извлекать пользу из опыта; организовывать взаимосвязь собственных знаний и упорядочивать их; организовывать свои собственные приемы исследования; уметь решать трудности; без помощи других заниматься своим обучением.

Находить: запрашивать разные базы данных; опрашивать свита; консультироваться у эксперта; получать информацию; уметь работать с документами и классифицировать их.

Мыслить: организовывать взаимосвязь прошедших и реальных событий; критически относиться к тому либо иному аспекту развития наших обществ; уметь противостоять неуверенности и трудности; занимать позицию в дискуссиях и выковывать свое собственное мировоззрение; созидать значимость политического и экономического окружения, в котором проходит обучение и работа; оценивать социальные привычки, связанные со здоровьем, потреблением, а также с окружающей средой; уметь оценивать произведения искусства и литературы.

Сотрудничать: уметь сотрудничать и работать в группе; воспринимать решения – улаживать разногласия и конфликты; уметь договариваться; уметь разрабатывать и делать контракты.

Приниматься за дело: включаться в проект; нести ответственность; входить в группу либо коллектив и вносить свой вклад; обосновывать солидарность; уметь организовывать свою работу; уметь воспользоваться вычислительными и моделирующими устройствами.

Приспособиться: уметь употреблять новейшие технологии информации и коммуникации; обосновывать упругость перед лицом стремительных конфигураций; показывать стойкость перед трудностями; уметь находить новейшие решения.

С учетом данных позиций и делая упор на проведенные нами исследования, определены следующие группы ключевых компетенций.

Ценностно-смысловые компетенции, связанные с ценностными ориентирами ученика, его способностью созидать и понимать окружающий мир. От них зависит индивидуальная образовательная траектория ученика и программа его жизнедеятельности в целом.

Общекультурные компетенции – познание и опыт деятельности в области государственной и общечеловеческой культуры.

Учебно-познавательные компетенции – в сфере самостоятельной познавательной деятельности, включающей элементы логической, методологической, общеучебной деятельности.

Информационные компетенции – навыки деятельности по отношению к информации в учебных предметах и образовательных областях, а также в окружающем мире.

Коммуникативные компетенции – знание способов взаимодействия с окружающими и удаленными событиями и людьми.

Социально-трудовые компетенции – выполнение роли гражданина, наблюдающего, избирателя, представителя, потребителя, покупателя, клиента, производителя, члена семьи.

Компетенции личного самосовершенствования ориентированы на освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки.

Байденко В.И. представляет общие и профессиональные компетенции, которые, в свою очередь, подразделяются по подгруппам. Так, общие компетенции могут быть подразделены на компетенции социального взаимодействия, системно-деятельностные компетенции, компетенции самоорганизации и самоуправления, ценностно-смысловые и политико-правовые компетенции, компетенции самостоятельной познавательной деятельности.

Профессиональные компетенции, которые представляют собой своего рода профессиональные стандарты, В.И. Байденко считает целесообразным принять в той классификации, которая сформирована в проектах стандартов первого и второго поколения: организационно-управленческие; экономические; общенаучные; общепрофессиональные; специальные.

И.Г. Галямина уверена, что компетентностная модель специалиста представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза [3, 7-15]. По ее мнению, выделение базовых или ключевых компетентностей для специалиста с высшим образованием предлагается проводить, исходя из критериев построения круга полномочий (функций, обязанностей) современного специалиста.

Наиболее очевидным представляется, что для специалиста-профессионала надо выделить ключевые компетенции по видам его профессиональной деятельности, плюс обязать его проявлять компетентность в вопросах личностного развития и социального взаимодействия. Если, например, ГОС ВПО по направлению 656000 «Технология и проектирование текстильных изделий», утвержденному 17.03.2000 г., предусматривает 4 вида профессиональной деятельности (производственно-технологическая, организационно-управленческая, научно-исследовательская и проектная), то соответственно можно поставить перед вузом и студентом задачу стать компетентным в производственно-технологической сфере, проектной и т.д., а также обладать коммуникативной и аутопсихологической компетентностью. Можно предложить также дополнительно включить в состав ключевых компетенций общенаучную (общекультурную) компетентность. Менее очевидным, но также достаточно обоснованным по мнению И.Г. Галяминой выглядит предложение о включении в круг полномочий специалиста его полномочия и обязанности гражданина. Т.е. предлагается к уже названному присовокупить еще и компетентность в социальной сфере жизнедеятельности молодого специалиста. Если и далее идти по этому пути, то все менее обоснованным становится расширение ключевых (для специалиста с высшим образованием) компетенций.

Итак, главное для выделения ключевых компетентностей специалиста – определить круг полномочий. Кроме видов деятельности о которых говорилось выше, следует определиться с функцией руководителя, функцией воспитателя, функцией члена коллектива.

Еще один подход к определению компетенций специалиста – рассмотрение его с позиций творца, создателя нового, человека, стоящего перед необходимостью решения проблемы (Ю.Г. Татур) [7, 5-15]. Компетенции предлагается разделять по алгоритму мышления: понимание проблемы; способность представить общий облик ее результата; вскрыть причины, не позволяющие сегодня (в данной ситуации) их достичь; умение найти, предложить средства устранения найденных причин; способность осуществить необходимые действия и дать оценку полученному результату. Это означает, что специалисту присваиваются функции анализа, прогнозирования.

Федеральный Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования предусматривает, что выпускник по определенному

направлению подготовки с квалификацией (степенью) «бакалавр» в соответствии с целями основной образовательной программы и задачами профессиональной деятельности должен обладать следующими компетенциями: а) универсальными: общенаучными (ОНК); инструментальными (ИК); социально-личностными и общекультурными (СЛК); б) профессиональными.

Озеркова И.А. полагает, что с точки зрения природосообразного обучения разумно определить три круга компетенций: компетенции, относящиеся преимущественно к собственной личности – внутренние компетенции; компетенции, относящиеся к другим людям – ближне-внешние компетенции; компетенции, относящиеся к окружающему миру, как целому – дальне-внешние компетенции [6]. В соответствии с исследованиями В.Д. Шадрикова, специалист с высшим образованием должен обладать определенным набором компетенций, характеризующих его как человека и специалиста: социально-личностные; экономические и организационно-управленческие; общенаучные; общепрофессиональные (инвариантные к профессиональной деятельности); специальные – профессионально ориентированные знания и навыки для решения задач, привязанных к конкретному объекту, предмету труда.

И.А. Зимняя выделяет три следующие основные группы компетентностей: «компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности; компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми; компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах». Эти три группы, в свою очередь, декомпозируются на 10 более детальных компетенций, каждая из которых включает по пять характеристик: мотивационный, когнитивный, поведенческий, ценностно-смысловой и эмоционально – волевой аспекты. В данном случае компетентность имеет многоплановый, многогранный характер и так далее [4, 21-25] и так далее. Из существующего разнообразного перечня подходов приведем еще один нестандартный пример, представляющий несомненный интерес. А.В. Хуторской полагает, что не существует согласованного списка компетенций, и что компетенции вообще – заказ общества, адаптируемый к каждому территориальному образованию.

В результате анализа существующих подходов мы установили, что, в целом, компетентностная модель специалиста является достаточно сложным многоуровневым образованием, где, например, отдельным знаниям, умениям, навыкам сопоставлены их объекты, критериям практической подготовки – конкретные материализованные свидетельства, показатели ее уровня, а личностным и профессиональным аспектам – данные психологических тестов, опросов, собеседований. Существующие подходы к моделям можно разнообразно классифицировать, к примеру, как отечественные и зарубежные, общие и частные, оригинальные, простые и многоуровневые. По результатам анализа нами была оставлена сводная аналитическая таблица, содержащая авторские подходы по группам (европейские, российские базовые, российские частные, многоуровневые универсальные, оригинальные единичные компетентностные модели). Таблица включила авторов, группу, подход (положения и структурные особенности модели или подхода), образовательный приоритет.

Литература

1. *Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.*
2. *Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.*
3. *Галямина И.Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.*
4. *Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.*
5. *Зимняя И.А. Культура. Образованность. Профессионализм специалиста. (К проблеме унифицирования требований к уровню профессиональной подготовки в структуре государственных стандартов непрерывного образования) // Проблемы качества, его нормирования и стандартов в образовании. Сб. научн. статей / Под общ. ред. Н.А. Селезневой и В.Г. Казановича. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1998.*
6. *Озеркова И.А. Цели и задачи в образовании. // Интернет-журнал "Эйдос". – 2006. – 22 августа. http:/www.eidos.ru/journal/2006/0822-20.htm.*
7. *Татур Ю.Г. Образовательная система России: высшая школа. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов; Изд-во МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1999.*

Давыдова Т.Е.

ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», г. Воронеж, Россия

ОЦЕНКА ОТДАЧИ ОТ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ЦЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОБЛАДАЮЩИХ СПЕЦИФИЧЕСКИМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ[1]

Одним из важнейших государственных приоритетов в современных условиях является формирование эффективной системы высшего профессионального образования. В соответствии с решениями Болонского процесса в России должна быть реализована действенная компетентностная образовательная мо-

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Формирование системы социально ориентированных компетенций и разработка способов их передачи в техническом вузе», проект № 09-06-56602а/Ц.

дель. На сегодняшний день существует ряд подходов к разработке перечней компетенций, которыми должен обладать квалифицированный специалист. В данной работе мы обоснуем и представим свое видение практикоориентированного перечня, включающего социально ориентированные, или специфические, компетенции, позволяющие оценить отдачу как от реального, так и от потенциального капитала специалиста, то есть оценить отдачу от его потенциальной ценности. Особенностью данного подхода является универсальность его применения относительно уровня (этапа) образования специалиста.

Ключевым в проблеме развития человеческого капитала и инвестиций в человеческий капитал, по мнению А.Б. Докторовича [2, 257-286], является вопрос: в чем главная цель инвестиций – в развитии человеческого капитала как средства извлечения доходов или в развитии самого человека как высшей цели всех процессов социально-экономического развития? Полагаем, вопрос действительно ключевой, причем таковым он остается при рассмотрении любого уровня человеческого капитала, в частности, капитала молодежного. Но, если при оценке капитала ответ на вопрос неоднозначен (с одной стороны, человек – живое существо, и, для того, чтобы жить, ему необходимо удовлетворять свои потребности, а для их удовлетворения необходим доход; с другой стороны, человек – член общества, главный двигатель и одновременно цель его развития), то, мы уверены, при оценке и человеческого, и молодежного потенциала на первый план, несомненно, выходит вторая позиция. Именно с этих позиций в дальнейшем мы сделаем акцент на формировании и развитии, оценке преимущественно молодежного потенциала.

Молодой человек, получающий образование, делает это с расчетом на будущее. Отдача от образования в данном случае и в данный момент весьма незначительна – ее можно рассматривать лишь локально и применительно к конкретным индивидуумам, или, в частности, как отдачу, положительно влияющую на дальнейшее образование (необходимость базовых знаний, репутация в учебном заведении). Теории отдачи от человеческого капитала (не потенциала – это важно!) разработаны, их достаточно существенное количество, но не все они практически применимы, не все разработаны как математические модели. Существует несколько рабочих, действенных моделей измерения, анализа развития и отдачи от использования человеческого капитала, представляющие для нас определенный интерес в рамках данного исследования. Это обстоятельство обусловило необходимость анализа существующих авторских моделей.

Так, в частности, Т.У. Шульц рассматривает эффективность инвестиций в человеческий капитал на макроуровне [3, 345-358; 7, 27-44]. Его модель основана на предпосылке о независимом от капитала и живого труда влиянии образования на экономический рост. В данной модели образование рассматривается как самостоятельный фактор экономического роста (разумеется, речь идет об интенсивном экономическом развитии), особый вид человеческого капитала.

В модели Шульца темп роста национального дохода G_Y рассчитывается по следующему соотношению:

$G_Y=r_P(I_P/Y) + r_1(I_1/Y) + r_2(I_2/Y) + r_3(I_3/Y) + G_LS_L$, где

Y - национальный доход;

I_P - инвестиции в физический капитал;

r_P - норма отдачи инвестиций в физический капитал;

I_1 , I_2 , I_3 - инвестиции соответственно в начальное, среднее, высшее образование;

r_1 , r_2 , r_3 - нормы отдачи инвестиций соответственно в начальное, среднее, высшее образование;

G_L - темп роста численности занятых;

S_L - доля труда в национальном доходе.

Макроуровень в рамках данной работы рассматривается нами лишь как обоснование основной глобальной цели исследования, собственно расчеты целесообразно проводить на микроуровне (что, впрочем, относится и к следующей модели – Эдварда Денисона).

В модели Э. Денисона образование рассматривается не как самостоятельный фактор, а как качественная характеристика труда, влияющая на экономический рост за счет повышения квалификации рабочей силы [4, 7-21]. Рост национального дохода определяется следующим соотношением:

$G_Y=\lambda K + G_1S_1 + G_2S_2 + G_3S_3$, где

K – предельная производительность физического капитала;

λ – коэффициент капиталоемкости;

S_1 ,S_2 ,S_3 – для труда занятых в производстве соответственно с начальным, средним и высшим образованием;

G_1 ,G_2 ,G_3 - темпы роста численности занятых соответственно с начальным, средним и высшим образованием.

В частности, рассчитанный по данной модели прирост национального дохода США, обусловленный повышением уровня образования, составил 15%.

Модель Дж. Минцера позволяет оценить влияние образования и производственного опыта на величину текущих доходов [6, 5-30].

$\ln W = b_0 + b_1SCH + b_2EXP + b_3EXP^2 + b_4TEN + b_5TEN^2 + e$, где

W – заработная плата по основному месту работы или совокупный заработок;

SCH – число лет обучения, скорректированное по достигнутому уровню образования – 5 позиций;

EXP – потенциальный опыт на рынке труда;

TEN – специфический человеческий капитал или профессиональный опыт;

B – коэффициенты при соответствующих переменных, характеризующие норму отдачи от инвестиций;

e – статистическая погрешность.

По данным зарубежных авторов в США в конце 90-х годов прошлого столетия норма отдачи формального образования составляла 10-15%, а норма отдачи профессионального опыта – 8-10%. Анализ результатов российского мониторинга экономического положения и здоровья населения показал, что нормы отдачи составляли 6-8% и 2-3% соответственно.

Данная модель в теории эконометрики считается наиболее удобной для расчетов (это подтверждается активным ее использованием современными исследователями, в том числе в рамках работы над грантовыми проектами по Рос-

сийской программе экономических исследований), однако для нашего варианта она слишком специализирована – величина текущих доходов для расчета отдачи от компетенций студентов без опыта работы неактуальна.

Если рассматривать потенциального работника как производителя, а инвестиции в его человеческий капитал как стандартные ресурсы, то производственная функция Кобба-Дугласа в такой ситуации будет выглядеть следующим образом:

$Y=AK^{\alpha}L^{\beta}H^{\gamma}$, где Y - объем выпуска продукции; A – общем выпуска продукции или масштабность производства; K, L, H – соответственно затраты капитала, труда, человеческого капитала; α, β, γ – коэффициенты эластичности выпуска продукции относительно соответственно затрат капитала, труда, человеческого капитала [2, 279].

Производственная функция по определению не подходит для конкретных случаев, когда специалисты, являясь студентами или выпускниками вузов, не имеют опыта работы и не заняты в производственном процессе. Кроме этого, модель конкретизирована, что не вполне соответствует нашему пониманию отдачи от социально ориентированных компетенций – мы склонны оценивать не капитал как таковой, а более широкую категорию – потенциал.

Показатель внутренней нормы отдачи применяется для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Он принимается равным норме процента, при которой дисконтированная стоимость будущих выгод обучения равна дисконтированной стоимости его издержек:

$\Sigma[B_t/(1+r)^t]=[C_t/(1+r)^t]$, где B_t – доход от образования в момент времени t; C_t – издержки на получение образования в момент времени t; r – «внутренняя норма отдачи» (норма дисконтирования) – чем выше r, тем прибыльнее инвестиции в образование.

По оценкам, полученным разными исследователями в различное время, внутренняя норма отдачи начального образования в США 50-100%, среднего образования – 15-20%, высшего образования – 10-15%. Однако, по оценкам отдельных аналитиков, в современных условиях окупаемость затрат на высшее образование несколько ниже, хотя и выше, чем в 90-е годы прошлого века [2, 281].

Данная модель для нас более применима, однако имеет место определенное противоречие доход-издержки относительно социально ориентированных компетенций. При желании, целеустремленности и высоком уровне ответственности студент первого курса подобными компетенциями может обладать в большей степени, чем студент четвертого курса при обратных издержках на их получение. Соответственно, по нашему мнению, модель ориентирована на практические знания и умения (реальный капитал), но не на потенциал.

Кроме рассмотренных базовых эконометрических моделей существует ряд узкоспециализированных: например, математические модели Г. Беккера оценивают влияние общего уровня физических и умственных способностей, возраста, уровня образования, накопления производственного опыта, поиска информации на величину текущих доходов индивида [1, 50-154]; модель М. Гроссмана оценивает изменение запаса здоровья индивида в зависимости от инвестиций в

здоровье [5, 5-39] и т.д. Для нас же важнейшей является возможность учета компетенций обычных и специфических даже без наличия специфического человеческого капитала у конкретного индивида, даже если в анализируемый период времени доход от инвестиций в образование у индивида равен нулю.

Помимо зарубежных авторов, затронутую тему активно исследуют и отечественные ученые. Заслуживают внимания разнообразные точки зрения, но подавляющее их большинство не вполне подходит для решения поставленной нами задачи. Например, по мнению Заборовской О.В. структура вложений в человеческий капитал включает следующие виды инвестиций: образование, подготовка на производстве, здравоохранение, мотивация, поиск информации и миграция, фундаментальные научные разработки, экология и здоровый образ жизни, культура и досуг и т.д.

Ильинский И.В. на основании такого подхода выделяет следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры. Таким образом, формула человеческого капитала и, соответственно, отдачи от него, принимает следующий вид:

ЧК=Кз+Кк+Ко, где ЧК – человеческий капитал, Кз – капитал здоровья, Кк – капитал культуры, Ко – капитал образования.

Очевидно, что данная модель и сходные с ней для нас неприменимы, так как являются чрезмерно общими, однако при оценке структуры инвестиций в рассматриваемый нами молодежный капитал могут быть использованы отмеченные позиции.

В частности, нам интересны образование, здравоохранение, культура и досуг, в меньшей степени фундаментальные научные разработки (для студентов это научная работа), здоровый образ жизни (не вполне удачное, на наш взгляд, разделение, так как эта категория в значениях коррелирует со здравоохранением и досугом). Так как этот перечень не совсем нас удовлетворяет, скорректируем его с учетом поставленных в проекте целей. В результате получим набор позиций, по которым удобно будет определять отдачу как от реальной, так и от потенциальной деятельности специалистов, обладающих определенными компетенциями.

Итак, представим итоговый перечень:

- базовое образование (вуз, специальность, число лет обучения, уровень образования, качество образования и т.д.). При этом следует отметить, что, по мнению В.В. Радаева, непосредственно измерять объемы профессиональных знаний и навыков, как правило, сложно в силу их качественной разнородности. Поэтому наилучшим стандартным измерителем объема накопленного человеческого капитала он видит косвенный – время, затраченное на образование и повышение квалификации. Другим косвенным количественным измерителем может выступить, например, рейтинг образовательных учреждений;
- дополнительное образование (иностранные языки, владение компьютером, сертификаты и удостоверения разного рода образовательных курсов – информационные технологии, работа с конкретными компьютерными программами, курсы технического перевода, вождение автомобиля и т.д.); дополнительное образование в нашем понимании представляет собой профессиональ-

ную квалификацию, но не обязательно напрямую связанную с базовым образованием и специализацией. Суть в том, что каждая позиция из данного раздела может приносить конкретный доход и быть единственным направлением реальной занятости;

- здоровье, образ жизни и досуг (утренняя зарядка, занятия в спортзале, спортивные секции, негативные потребности – в курении, например, наличие хронических заболеваний, регулярность и полноценность отдыха и т.д.).

Данный перечень применим к оценке отдачи от реальной деятельности специалиста - молодежного капитала вполне и человеческого капитала отчасти при условии добавления в перечень позиции трудовая занятость (опыт работы, репутация у клиентов и коллег, повышение квалификации, переподготовка и т.д.), но не подходит для оценки отдачи от потенциальной деятельности специалиста - молодежного потенциала и человеческого потенциала. Реальная деятельность оценивается нами как данность на конкретный период времени – например, на год t. Все перечисленные выше компоненты на этот год статичны, и могут быть рассчитаны (к примеру, 5 лет обучения, знание 2-х иностранных языков и т.д.). Ценность же работника вообще, полагаем, должна рассчитываться несколько иначе.

Так, если работодатель стоит перед выбором, кого принять на вакантную должность – специалиста с пятилетним опытом безупречной работы по требуемой специальности или выпускника вуза при прочих равных условиях, проблемы не возникнет – выбор определен. Но если этот выпускник энергичен, стремится к самосовершенствованию и готов обучаться, а опытный работник обладает перечисленными качествами в меньшей степени, вопрос не будет решен также легко. Возникнет новый вопрос: как определить их ценность – на сегодняшний день или на будущее? И кого же целесообразнее принять на работу? Именно это противоречие, в отличие от рассмотренных выше моделей, призвана решить модель, предлагаемая нами. Назовем данную модель «отдача от потенциальной ценности специалиста» и уточним следующее. Разрабатываемый нами проект предполагает формирование системы социально ориентированных компетенций, необходимых для гармоничного и эффективного общественного развития. Именно эти компетенции помогут нам определить «потенциальную ценность» конкретного индивидуума.

Итак, для определения социально ориентированных компетенций по каждой анализируемой расчетной позиции необходимо рассмотреть ее социально ориентированное приложение. Например, образование – базовая характеристика, а приложение включает

- стремление к приобретению новых знаний;
- стремление к обновлению имеющихся знаний;
- умение использовать существующие возможности для обновления и получения новых знаний и т.д.

Далее, рассмотрим здоровье как базу, а приложение, как

- стремление к улучшению здоровья;
- активность улучшения здоровья;
- полнота использования возможностей для улучшения здоровья и т.д.

Именно это приложение представляет собой перечисление социально ориентированных компетенций, полностью соответствующих основным принципам формирования и развития деятельного, инициативного члена общества в социально ориентированной экономике. Способности человека – понятие неоднозначное. Множество примеров можно привести, чтобы определить явное преимущество человека активного и трудолюбивого перед человеком способным, но пассивным. Социальная справедливость предполагает равенство шансов на старте, но не обязательно равенство конечных результатов деятельности – это различие определяют социально ориентированные компетенции.

Основной принцип социально ориентированной экономики – «ты, государство, предоставь мне возможность для реализации моих способностей в молодости, а я обеспечу себя сам и не буду тебя тревожить в старости». Если человеку изначально не давать ничего, он вырастет обделенным, озлобленным, жестоким и не сможет стать полноценным членом общества. Если человеку давать все, он вырастет ленивым, безынициативным, пассивным и не захочет стать полноценным членом общества. Но если человеку дать возможность самому достичь всего, это будет лучшим из того, что может дать ему государство – именно в этом случае он вырастет полноценным, действенным и эффективным гражданином.

Таким образом, социально ориентированная экономика нацелена прежде всего на молодежь, на реализацию ее жизненного потенциала. Именно с этой точки зрения и следует рассматривать социально ориентированные – специфические – компетенции. Мы уверены, что, в сущности, это компетенции, позволяющие развивать и реализовывать способности и возможности. Любая характеристика такой компетенции – желание, готовность, активность, стремление, в отдельных случаях – реализация, умение, способность, но только в приложении к предыдущим смысловым комбинациям.

Любая компетенция по определению является социально-экономической, так как предполагает отношения между людьми по поводу воспроизводства благ и услуг, а потенциал реализации подобных отношений – социально ориентированная ее составляющая.

Специалисты отмечают, что при написании компетенций следует использовать глаголы в неопределенной форме: «понимать», «иметь» (научное представление), «владеть», «уметь», «обладать» (способностью), «быть» (готовым, подготовленным), «знать», (стремиться) «использовать», «учитывать», «обосновывать», «стремиться» (к совершенствованию), «выражать» и т.д. Кроме этого, существует мнение, согласно которому компетенции целесообразно формулировать в виде концентрированных кратких предложений с помощью существительных: способность, навыки, знания, приверженность, понимание, ответственность и т.п.

Эти условия совершенно справедливы для приведенного перечня, но имеется серьезное противоречие. Так, любое выражение, начинающееся словами «умение», «способность», «знание» и так далее говорит о том, что данная компетенция имеет место и свойственна специалисту, но будет ли специалист компетентен в этом вопросе? Уметь, знать, быть способным совершенно не означает, что эти умения, зна-

ния, способности применятся на практике, будут совершенствоваться и адаптироваться к изменяющейся системе. Знающий, но безынициативный, безответственный, пассивный специалист не принесет пользы ни себе, ни обществу в целом. По нашему мнению, такой специалист не обладает социально ориентированными компетенциями. Как нами уже отмечалось, если компетенция определяется как «способность…», обязательно должно иметь место дополнение «готовность»; мало того, в социально ориентированной экономике целесообразно учитывать и дополнение «стремление» как активность. Например, умения работать на компьютере недостаточно – необходима готовность работать на компьютере; знание иностранного языка замечательно, но важна готовность и даже стремление его использовать и т.д.

Подобный подход к формулировке социально ориентированных компетенций позволяет нам сгруппировать и адаптировать любую образовательную компетентностную модель к потребностям общества, добавляя и уточняя уже отработанные компетенции. Полагаем, что с учетом специфических компетенций в классификации потенциальной ценности специалиста следует рассматривать реальный и потенциальный капитал, или общий и специфический. В зависимости от потребностей работодателя необходимо вводить корректирующие коэффициенты. Например, 0,4 и 0,6 – 0,4 для общего капитала, рассматриваемого как будущая (потенциальная) ценность работника, и 0,6 для специфического капитала, оцениваемого как сегодняшняя (реальная) ценность работника. Целесообразно рассматривать и более детализированные веса: например, α - для составляющей физиологического и духовного здоровья респондента, α^* - для стремления к их улучшению; β - для базовых образовательных знаний и навыков, β^* - для интенсивности их пополнения; γ - для реальных специальных знаний и умений, γ^* для стремления и успешности их совершенствования; δ - для дополнительных знаний и навыков, δ^* - для активности их приобретения; ε - как уточняющий возрастной коэффициент, учитывающий потенциальную энергичность респондента и т.д. При этом $\alpha+\alpha^*+\beta+\beta^*+\gamma+\gamma^*+\delta+\delta^*+\ldots+\varepsilon=1$.

Таким образом, общий расчет числового значения отдачи от человеческого капитала будет проводиться следующим образом:

1. Расчет компонентов капитала $Y=(\sum_{1}^{n} x)/n$, где n – число расчетных составляющих компонента, x – числовое значение расчетных составляющих.

2. Для общей отдачи $I_0=Y_1+Y_2+\ldots+Y_m$.

3. Наконец, для конкретной цели $I=Y_1 H\alpha+ Y_2 H\alpha^*+\ldots+Y_m H\varepsilon$.

В результате общую отдачу от ценности специалиста можно набрать на различных социально ориентированных компетенциях, то есть если одного не вполне достаточно, теоретически можно компенсировать недостаток другим (базовые знания способностью к обучаемости, недостаточное образование креативным началом и т.д. в зависимости от приоритетов работодателя).

Можно устанавливать минимальную отдачу от ценности для определенных групп респондентов в конкретных условиях, по необходимости и во времени этот уровень может быть изменен.

Таким образом, можно рассчитывать потенциальную (максимальный вес на потенциал) и реальную отдачу интеллектуальную, практическую, образовательную, физическую и так далее.

Следует добавить, что разработанная нами модель исключительно гибка, адаптивна и проста в применении; не требует чрезмерно сложных расчетов и может применяться на любом уровне. В качестве реальной задачи остается лишь разработка перечня компонентов капитала, их весов, отбор значимых социально ориентированных компетенций и корректирующих коэффициентов в соответствии с требованиями конкретной коньюнктуры любой рассматриваемой системы.

Литература

1. Бэккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.

2. Докторович А.Б. Социально ориентированное развитие общества: теории и методы системного исследования: Монография. – М.: Издательство «ИКАР», 2003.

3. Лауреаты Нобелевской премии по экономике: Автобиографии, лекции, комментарии / Под ред. члена-корреспондента РАН В.В. Окрепилова. Т.1. 1969-1982. – СПб.: Наука, 2007.

4. Denison E.F. Trends in American Economics Growth, 1929-1982. – Washington: D.C., 1985.

5. Grossman M. The human capital model of the demand for health. – Cambridge, 1999.

6. Mincer J. Schooling, experience and earnings. – New York, 1974.

7. Schults T.P. Investment in Human Capital: the Role of Education and Research. – New York, 1971.

Завгородняя Г.В.

Саратовский техникум дизайна одежды и сервиса, г. Саратов, Россия

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ БУДУЩИХ ТЕХНОЛОГОВ

Современная социально-экономическая ситуация в России, системная трансформация всех сфер жизнедеятельности общества, развитие рыночных отношений обусловливают необходимость не только пересмотра приоритетных направлений подготовки будущих специалистов, но и содержания, форм, видов профессионального образования. Внедрение наукоемких автоматизированных процессов, технологизация производства, глобальная информатизация – все это предопределяет актуализацию социальной потребности в специалистах среднего звена, сочетающих серьезную теоретическую и профессиональную подготовку. В условиях автоматизированного производства такие специалисты становятся востребованными на всех этапах подготовки и реализации производственного процесса, как при апробации технологических компонентов, их внедрении, так и в ходе их эксплуатации. Значение деятельности специалистов

среднего звена в экономике страны и ее жизнедеятельности в целом, актуализирует внимание к эффективности профессионального образования.

Современное производство предъявляет новые требования к содержанию подготовки специалистов среднего звена. Повышается значимость их личностных качеств, таких как высокая общая культура, широкий кругозор, ответственность, дисциплинированность, самостоятельность, креативность. Актуализируется многоступенчатая профессиональная подготовка специалиста, комплексная готовность к инновационным производственным процессам, к постоянному профессиональному совершенствованию.

В данной статье мы остановимся на анализе проблемы профессиональной подготовки студентов техникума дизайна одежды и сервиса, формированию у них профессиональных умений и навыков.

Саратовский техникум дизайна одежды и сервиса является одним из основных звеньев системы профессиональной подготовки кадров среднего звена, наряду с учебным заведением высшего профессионального образования (вузом). Техникум как первая ступень профессиональной подготовки специалистов, входит в структуру ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет». Это во многом способствует преемственности профессионального образования студентов.

Основными целями, стоящими перед педагогическим коллективом техникума являются: 1) воспитание и обучение специалиста, свободно владеющего приемами работы в современных программных средах с использованием новейших технологий; 2) создание условий для раскрытия и реализации творческих способностей каждого студента в области автоматизированных систем обработки информации и управления.

В повседневной педагогической практике успешно решаются такие задачи, как формирование информационного стиля мышления студентов, вовлечение студентов в производственный процесс разработки, создания и эксплуатации техносистем, формирование у них профессиональных умений и навыков для работы не только в отрасли общественного питания и легкой промышленности, но и в смежных отраслях, развитие у студентов положительного отношения к работе в коллективе (команде).

Главной проблемой, на решение которой направлены усилия педагогов, является формирование профессиональных умений студентов. Методологической основой реализуемого нами в техникуме педагогического процесса выступает системный подход к познанию процессов формирования профессиональных умений, представленный в работах М.А Данилова, В.С. Ильина, Т.А. Ильиной, Л.Ф. Спирина, Е.Н. Белозерцева.

Понятие «умение» традиционно трактуется в различных источниках как совокупность определенных знаний, обученность чему-либо, навык [1, 832]. Фактически подчеркивается приобретенный и социальный характер данного личностного образования. В профессиональном смысле умение рассматривается в качестве предпосылки навыка. Отсюда до сих пор в отечественном знании доминирует система «знания - умения – навык» как основа формирования личностного и профессионального опыта. С нашей точки, профессиональное умение

представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодополняемых специальных действий, реализуемых в определенной последовательности для оптимального выполнения профессионально-трудовой деятельности на различных уровнях сложности – от элементарно операционного до опытно-экспериментального (творческого). Мы разделяем точку зрения А.М. Новикова, считающего, что специалист должен быть способен самостоятельно сориентироваться в ситуации, приобрести новые необходимые знания, правильно поставить цель действий в соответствии с объективными законами и наличными обстоятельствами, определяющими реальность и достигаемость цели, в соответствии с ситуацией, целью и условиями; определить конкретные способы и средства действий, в процессе действий отработать, усовершенствовать их и, наконец, достигнуть цели [2, 2].

Выпускник техникума по специальности 2711 «Технология продукции общественного питания» должен быть готов к профессиональной деятельности по разработке, производству, реализации и контролю качества кулинарной и кондитерской продукции, обслуживанию потребителей и оказанию услуг в качестве технолога в предприятиях общественного питания различных организационно-правовых форм. Э.Ф. Зеер, отмечает, что трудовые умения необходимо рассматривать с позиции одной из фундаментальных категорий современной психологии – деятельности. Во-первых, это связано с конечной целью любого обучения, в том числе формирования умений – овладение определенными видами деятельности; во-вторых, формирование самих умений осуществляется в процессе деятельности учащихся – учебной и трудовой [3, 358]. Отсюда следует, что необходимо за время учебы сформировать профессиональные умения, соответствующие всем видам деятельности технолога: производственно-технологической, организационно-управленческой, контрольно-технологической, опытно-экспериментальной.

Основными профессиональными умениями, на формирование которых у учащихся следует обратить внимание в первую очередь, являются такие как умение распознавать язык специальности и пользоваться им; умение повышать свой общеобразовательный и профессиональный уровень посредством академической деятельности и самообразования; умение адаптироваться к новым формам проведения учебных занятий; умение воспринимать и осуществлять рефлексию практической направленности учебного материала, излагаемого в теоретической форме; умение проводить систематизацию и обобщение учебного материала в соответствии с требованиями логичности, структурной стройности, научной объективности и профессиональной направленности; умение формировать методологическую, объяснительную и прогностическую функции получаемых знаний.

В общих чертах процесс формирования профессиональных умений у будущих технологов предполагает определенную поэтапность действий: во-первых, диагностирование уровня готовности обучающегося к профессиональной деятельности; во-вторых, информационное насыщение, формирование первоначальных представлений о будущей специальности; в-третьих, формирование

профессиональных умений и профессионального самосознания студентов; в-четвертых, формирование профессиональных навыков и опыта.

Эффективность процесса формирования профессиональных умений на учебных занятиях обеспечивается определенной системой средств и условий. Это предполагает комплексную организацию деятельности студентов, непрерывность и систематичность изучения теории и практики производственных процессов на протяжении всего обучения в колледже, взаимосвязь теоретического и практического обучения, содержания, форм, методов обучения и личности преподавателя; творческое общение со студентами, организация дифференцированной самостоятельной работы.

Комплексная организация деятельности студентов предполагает сочетание учебно-познавательной, учебно-практической и самостоятельной практической деятельности. Учебно-познавательную деятельность будущих технологов по обще профессиональным дисциплинам целесообразно рассматривать как процесс решения учебных задач, направленных на познание закономерностей, принципов, способов организации производственного процесса и овладение основами профессиональных умений. Учебно-практическая деятельность – это процесс решения практических задач, направленных на выполнение практических заданий по теоретическим дисциплинам, требующих применения теоретических знаний на практике. Самостоятельная практическая деятельность рассматривается как процесс решения практических задач по приобретению умений по всем видам профессиональной деятельности.

Учитывая, что основным видом деятельности, в контексте которой и происходит формирование профессиональных умений учащихся техникума, является учебная деятельность, следует особое внимание обращать на грамотное построение ее организации. Поиск путей ее оптимизации путем внедрения современных технологий является одной из главных задач работы администрации и методического совета техникума. В практике работы педагогов используются активные методы обучения: тренинги, дискуссии, диспуты, проектирование, ролевые игры, «мозговой штурм», кейс-метод. На каждом занятии устанавливаются межпредметные связи, помогающие выстроить диалог с другими дисциплинами. Практикуется проведение занятий вне техникума, например на производстве, с целью формирования у студентов первоначальных представлений о профессии, воссоздания реальной среды профессиональной деятельности, привлечения к учебному процессу представителей различных предприятий. Особое внимание уделяется созданию благоприятных условий для организации продуктивной самостоятельной работы учащихся.

Однако несомненно, что успешность процесса формирования профессиональных знаний и умений студентов не определяется только спецификой построения учебных занятий, но и во многом детерминирована личностными особенностями учащихся, их индивидуальной психофизической готовностью к профессиональной деятельности.

В последнее время достаточно четко стал проявляться индивидуальный подход, личностное позиционирование во всех сферах жизнедеятельности общества, и, конечно, в профессиональной деятельности: от мотивации профес-

сионального выбора до индивидуального ранжирования престижности той или иной профессии. Готовность учащихся к профессиональному самовыражению, основанная на совокупности профессиональных умений, проявляется в виде специальных установок на себя, означающих включение индивида в профессиональное самопознание и самореализацию. Это невозможно если учащиеся не будут обладать социально и профессионально значимыми качествами, носящими полипрофессиональный, полифункциональный характер. Без наличия данных характеристик специалист будет не только профессионально маломобилен, но и недостаточно конкурентоспособен на современном рынке труда.

Таким образом, успешность формирования профессиональных умений обусловлена не только определенной организацией образовательного процесса, применением активных методов обучения, но и особенностями индивидуального развития учащегося, его личностными характеристиками, способностью к творчеству. При этом большое значение в образовательном процессе придается воспитательной работе, основывающейся на личностно-ориентированном подходе. Создан стандарт техникума «Организация воспитательной работы в техникуме», который определяет основные направления деятельности педагогов-воспитателей, содержит тематику проводимых мероприятий и рекомендации по оценке конечного результата воспитательной работы с каждой отдельной личностью, не исключая творческой инициативы педагогов-воспитателей. Такая организация образовательного процесса позволяет наиболее оптимально управлять в условиях среднего специального учебного заведения формированием профессиональных знаний и профессиональных умений учащихся, необходимых им в дальнейшей профессионально-трудовой деятельности.

Литература

1. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ Технологии, 2003. – С. 832.*
2. *Новиков А.М. Принцип деятельностной направленности образования // Специалист. – 2005. – №7. – С. 2.*
3. *Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.*

Зайцев А.М.
Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, г. Воронеж, Россия

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования создан приказом главного управления образования Воронежской области № 989 от 10 сентября 2008 г., котором утверждено положение о центре.

В Воронежской области в 2008-2009 уч.г. работало 38 вузов. Общий выпуск студентов дневного отделения составил более 13 тыс. чел.

В 2009 г. в вузах, филиалах вузов, учреждениях среднего и начального профобразования действовало боле 30 центров (отделов) по содействию в трудоустройстве выпускников. Различные форматы общественного взаимодействия с промышленными предприятиями, союзами сложились у Воронежской технологической академии, Семилукского технико-экономического колледжа, профессионального училища №7 г. Воронежа, ставшим победителем в национальном проекте «Образование».

Региональный центр совместно с областной службой занятости дважды (в октябре 2008 г. и в марте 2009г.) проводил совещания с руководителями центров. В основном они были посвящены вопросам выполнения областной программы занятости выпускников в условиях кризисных явлений.

Региональный центр вместе с центрами вузов, ссузов, профучилищ дважды участвовал в областных ярмарках вакансий (в феврале и апреле 2009 г.), в «круглом столе», посвященном трудоустройству выпускников, который был проведен редакцией областной газеты «Молодой Коммунар» 25.03.2009 г.

По инициативе ректора Воронежского государственного архитектурно-строительного университета И.С. Суровцева с участием регионального центра состоялись в апреле – мае две его встречи со студентами – выпускниками, проведено заседание попечительского университета с участием 43 членов – руководителей основных строительных организаций (май 2009 г.), на котором обсуждались вопросы трудоустройства выпускников.

В связи с создающимися сложностями на рынке труда региональный центр инициировал в октябре – ноябре 2008 г. направление писем руководителям областных организаций строительным комплексам Воронежской, Липецкой, Белгородской, Курской, Тамбовской областей о начале заявочного процесса на выпускников ВГАСУ по всем специальностям. Такие заявки поступили в основном на выпускников этих областей, обучающихся в университете. Такое же письмо было направлено и в строительные организации (более 300) Воронежской области. Было получено заявок от 147 предприятий области на 476 выпускников.

Поступающие заявки размещались на информационном стенде, направлялись выпускающим кафедрам для работы с конкретными выпускниками. В университетской газете «Строитель» ежемесячно публиковались статьи о предприятиях – основных заказчиках кадров строителей под общей рубрикой «Твое будущее место работы», дважды объемные информационные материалы публиковались в областной газете «Строительство и недвижимость». По проблемам трудоустройства неоднократно выступал на разных совещаниях ректор ВГАСУ И.С. Суровцев – заместитель секретаря регионального политического совета партии «Единая Россия», председатель городской Общественной палаты г. Воронеж, проректоры ВГАСУ.

Выпускники университета имели возможность пользоваться информационным киоском, который пополняется ежедневно вакансиями молодежной службой занятости области. Выпускники часто обращаются в поисках работы к помощи этого киоска.

В расписание занятий 4-5 курсов университета введены часы «Выстраивай свою карьеру». Занятия по расписанию, как правило, проводят работники молодежного центра трудоустройства и центра содействия практики и трудоустройству ВГАСУ.

В архитектурно-строительном университете в прошедшем учебном году большое внимание уделялось организации дополнительных курсов переподготовки и повышения квалификации. Всего их предлагалось более 40. На 01.07.2009 г. обучение прошли 712 человек, с 01.09.2009 г. планируется обучить еще свыше 400 человек. Особый интерес вызвали у студентов и специалистов предприятий программы курсов «Ценообразование и сметное дело в строительстве», «Управление государственными и муниципальными заказами», «Проектирование зданий и сооружений», «Реставрация и реконструкция архитектурного наследия» и другие. Отмечается, что выпускники, прошедшие такие дополнительные курсы, наиболее востребованы у работодателей.

Развернута в университете работа со студентами по получению ими рабочих профессий: каменщик, маляр, машинист – бульдозера, слесарь – сантехник, штукатур, электросварщик, водитель автомобиля. В 2009 г. обучено более 1,5 тыс. человек. Как правило, при получении навыков рабочей профессии выпускники вуза легче находят себе работу.

Особое внимание в университете получает организация получения студентами практических навыков по избранной специальности. По этому вопросу у вуза имеется более 300 договоров с предприятиями. Отмечается, что выпускники очень часто отдают предпочтение при трудоустройстве тем организациям, где они ранее проходили практику.

В прошедшем учебном году, как впрочем и в прошлые годы, университет расширил перечень новых профессий, по которым впервые в Центрально-Черноземном Регионе получена лицензия: «Геодезия», «Земельный кадастр», «Инноватика», «Системный анализ и управление», «Информационные системы». Таким образом, соблюдается многофакторный и многосистемный подход к подготовке специалистов с высшим образованием. В свою очередь становится более заметным, что предприятия более благосклонны к тем выпускникам, чьи знания выходят за рамки основной узкой специальности. Все вновь открытые специальности – это адекватная реакция университета на запросы работодателей.

Как правило, учебными занятиями общественно полезная деятельность студентов не ограничивается. Анкетирование показало, что почти 40% из них имеют работу в свободное от учебы время, многие являются участниками студенческих отрядов в летнее время. В этом году 40 студентов работали на олимпийских стройплощадках г. Сочи (выиграли конкурс), на строительных объектах в Воронежской области, уже второй год подряд приобретают опыт работы на объектах православной церкви (архитектурный отряд), востребованы в педагогических отрядах, пробуют свои силы и умения на строительстве домиков в своем спортивно-оздоровительном лагере. Всего летом 2009 г. в стройотрядах было занято более 300 человек.

Особое значение в университете придается участию руководителей строительной отрасли в итоговой аттестации выпускников. По всем специальностям их участие в качестве председателей рассмотрено и рекомендовано на заседании регионального союза строителей. Среди них такие известные по Воронежской области люди, как Чекменев А.Н., д.т.н., президент ЗАО «Управляющая горная промышленно-строительная компания «Рудгормаш», Кузнецов В.А. «Директор жилищного ипотечного кредитования», Гончарова Д.Н., зам. директора главного управления ЖКХ Воронежской области, Веремьянин В.И., генеральный директор ЗАО институт «ЦЧР Агропромпроект», Гуров П.А., директор ФГУ «Воронежский центр стандартизации, метрологии и сертификации», Баранников Н.И., д.т.н., зам. генерального директора по информационным технологиям ДОАО «Газпроектинжиниринг», Волков В.Н. генеральный директор ООО УК «Воронежжилсервис», Шувалов И.С., ведущий инженер ОАО «Руссо-БАЛТ–Тяжскс» и другие. Участие руководителей предприятий в составе аттестационных комиссий придает особую значимость процедуре защиты дипломных проектов выпускниками вуза, положительно влияет на качество образования и практическую значимость выполненных дипломных работ.

Так, например, выполнены реальные проекты по реконструкции Храма Рождества Христова в с. Верхнее Казачье Задонского района Липецкой области, проект пожарного депо в музее – заповеднике «Тарханы» в с. Лермонтово Пензенской обл., предложена реконструкция отдельных застроек в районах г. Воронежа, проект благоустройства придорожного комплекса в с. Верхний Мамон Воронежской обл. (на трассе «Дон»), реконструкция центрального стадиона в г. Новохоперске Воронежской обл. и многие другие дипломные проекты, за которые выпускники получили оценку «отлично». Всего в 2009 г. 181 выпускник ВГАСУ получил диплом с отличием, а 24 из них награждены на торжественном вручении за высокие показатели в учебе, общественной работе свидетельствами «Лучший выпускник по специальности» и одновременно получили приглашение на работу от руководителей строительных организаций.

В этом году подготовлена новая редакция договора о сотрудничестве между «Союзом строителей» Воронежской области и ВГАСУ. Ход реализации договора детально обсуждался на расширенном заседании совета регионального объединения работодателей НП «Союз строителей Воронежской области» и представителями ГОУВПО ВГАСУ (деканы факультетов, зав. кафедрами, руководители структурных подразделений) в ноябре 2009 г. Были рассмотрены вопросы целевой подготовки специалистов, организации практики студентов, участие представителей союза строителей в государственных экзаменационных комиссиях, ГАК, трудоустройстве выпускников.

Практикуется в архитектурно – строительном университете и представление студентов на именные стипендии разных строительных и архитектурных предприятий, союзов строителей, ученого совета вуза, индивидуальных (частных) фирм работодателей.

Традиционно участие студентов университета во всевозможных выставках, конкурсах. Как правило, именно награждением отличившихся в этом студентов начинается каждый Ученый совет института, что свидетельствует о внима-

нии профессорско-педагогического коллектива и ректората к достижениям обучающихся, создает им высокий социальный статус.

В двадцать восьмой раз в г. Воронеже проводилась межрегиональная выставка «Строительство» (350 компаний и организаций из 25 городов России, Литвы, Беларуси приняли в ней участие). Выставочная композиция ВГАСУ охватывала разные тематические разделы: «Архитектура и проектирование», «Обследование, строительство зданий, сооружений», «Строительные и отделочные материалы», «Водоснабжение, отопление и вентиляция», «Энергосбережение в строительстве», «Модернизация транспортной системы», «Научно – образовательная деятельность».

Ученые и студенты вуза принимали участие практически во всех проводимых на выставке конференциях и семинарах, которые помогают им оценить возможности дальнейшего развития строительного комплекса в регионе. За высокие показатели научный статус и активное участие ВГАСУ удостоен диплома участника выставки и награжден медалью, а некоторые разработки университета удостоены почетными дипломами, например, за разработку особо легкого теплоизоляционного материала из минерального сырья, разработанного на кафедре университета.

Участие в выставках, несомненно, способствуют расширению взаимовыгодного сотрудничества университета с бизнесом, работодателями.

Ежегодно во ВГАСУ в марте проходят научно-практические конференции по вопросам непрерывного профессионального образования. Работники регионального центра в этом году представляли два доклада на конференцию: «О совершенствовании взаимодействия с работодателями по профессиональной подготовке и трудоустройству выпускников» и «Из истории начального профессионального образования Воронежской области». Последняя тема была выбрана не случайно – в последнее время университет все больше внимания обращает на комплектование его студентами из числа выпускников именно профучилищ и ссузов, которые уже получили начальное и среднее профобразование и четко представляют, зачем они хотят получать более высокие знания и статус.

Руководители регионального центра дважды в 2008-2009 гг. представляли отчет о работе на заседаниях научно – методического совета университета, ученого совета ВГАСУ. Одним из результатов явилась подготовка распоряжения ректора № 26Р от 03.06.2009 г. о расширении участия деканатов и выпускающих кафедр в трудоустройстве выпускников 2009 г.

В соответствии с решением ученого совета ВГАСУ в июне-июле 2009 г. проводилось анкетирование студентов об их намерениях в трудоустройстве. Анализ показал, что 85% выпускников к этому времени уже определили свое место работы по полученной специальности: многие сделали это по результатам практики на предприятиях, отдельные (196 человек), потому что были приняты по целевому направлению в соответствии с договорами вуза и предприятий, некоторые, исходя из опыта своей работы в свободное от учебы время.

По состоянию на 01.11.09 г. университет имеет сведения о трудоустройстве более 95% выпускников.

Конец 2008 г. и 2009 г. для жителей России и Воронежской области был характерен ростом числа безработных в условиях экономического кризиса. Число безработных по данным областной службы занятости населения в начале 2009 г. превысило 25 тыс. человек. Не обошла участь безработного и выпускников профессиональных учебных заведений. Так, 40 молодых специалистов Воронежского государственного архитектурно – строительного университета обратились в центры занятости населения области за помощью в трудоустройстве.

По данным Министерства образования и науки РФ имели риск быть нетрудоустроенными более 11% выпускников вузов, колледжей и профессиональных училищ. Как устроиться на работу обладателю новенького диплома, если многие опытные кадры оказались из – за кризиса в числе безработных? Понимая эту проблему и что за ней стоит, Указом председателя правительства Воронежской области на основании Постановления правительства № 1089 от 31.12.2008 г. была принята в январе 2009 г. региональная программа «О дополнительных мероприятиях по снижению напряженности на рынке труда Воронежской области на 2009 г.».

Программа включала в себя:

- организацию общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений.
- оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их труда, при переезде в другую местность.
- содействие развитию малого предпринимательства,
- опережающее профобучение работников в случае угрозы массового увольнения.

Организовать стажировку молодых специалистов в строительных организациях оказалось не так-то просто. Строительные организации города Воронежа и области на стажировку в 2009 г. приняли всего 26 выпускников ВГАСУ. Служба занятости оказала финансовую поддержку при переезде в другую местность 7 выпускникам ВГАСУ, которым оплачена дорога до места работы, выплачены суточные и производились доплаты в течение 6 месяцев за найм жилья (частного, общежития, гостиницы).

Поэтому Воронежский государственный архитектурно-строительный университет принял решение организовать стажировку 40 выпускникам на рабочих местах в самом университете.

По предложениям заведующих кафедрами и руководителей структурных подразделений выпускникам были рекомендованы вакансии инженеров, техников, лаборантов, методистов, статистиков.

Стажировка помогла незанятым выпускникам не только получить зарплату в сумме 4400 рублей в месяц, но и приобрести навыки конкретной работы и трудовой стаж с оформлением трудовой книжки.

Конечно, хорошо бы стажировку провести на предприятиях строительства. Ведь это не только позволит выпускникам присмотреться к работе, к рабочему коллективу, но и работодателям выбрать себе надежную смену.

Ректорат ВГАСУ принял решение и уже направил заявку в ЦЗН «Молодежный» г. Воронежа на расширение стажировки для 60-80 выпускников в 2010 г.

И, тем не менее, чтобы работу вузов и их центров сделать системной, правительству можно было бы предложить ряд инициатив. Во-первых, регионы нуждаются в единой методике долгосрочного прогнозирования потребности в подготовке кадров. Во-вторых, необходим Федеральный закон, в котором было бы закреплено гарантированное трудоустройство выпускников, обучающихся по договору с работодателями, и, в-третьих, необходимо сохранить действие программ в 2010 г., как одного из целенаправленного условия оказания содействия выпускникам в трудоустройстве.

Зайцева Н.В.

ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет», г. Саратов, Россия

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧАЩИХСЯ: ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ[1]

Профессиональное становление личности является длительным процессом, который начинается в школе, а затем продолжается в среднем или высшем профессиональном учебном заведении и, непосредственно, на рабочем месте. Успешность первого этапа зависит от учебной и трудовой мотивации школьников, профессиональной направленности личности. В дальнейшем на освоение профессии будут также сказываться и личностные качества. В первую очередь, творческое отношение к осваиваемой профессии. Социально-экономические условия, сложившиеся в последнее время в нашей стране, детерминируют актуальность проблемы развития творческого потенциала личности школьников. От уровня развития творческого потенциала во многом будет зависеть дальнейшая жизнь будущего выпускника, его социально-трудовая адаптация. Особенно важным является решение этой проблемы в условиях развернувшейся конкуренции на рынке труда.

Экспериментально-исследовательская работа, проведенная в течение восьми лет (1998–2006 уч.г.) в условиях образовательного процесса школьников, находящихся в интернатных учреждениях, позволила разработать специальную педагогическую технологию развития творческого потенциала личности, которая основывается на флористической деятельности. Она включает в себя следующие компоненты: целевой, содержательный, процессуальный, результативный. Главной *целью* технологии выступает развитие творческого потенциала учащихся средствами декоративно-прикладной деятельности. В качестве направления деятельности была выбрана флористика – искусство изготовления художественных произведений из засушенного растительного материала.

[1] Исследование проведено в рамках проекта «Развитие детской одаренности и творчества детей на основе комплекса флористических арттехнологий», грант Федерального агентства по образованию по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2010 годы)».

Содержательный компонент включает три основных направления развития ТПУ: познавательное, практическое, творческое. Рассмотрим это на примере флористической деятельности.

Познавательное направление предполагает интеграцию учащихся в систематическую внеклассную учебно-воспитательную и познавательную работу по флористике. Данная деятельность реализуется с помощью различных видов и форм занятий, индивидуальных заданий репродуктивного и творческого характера, с использованием разнообразных средств эмоционально-эстетического воздействия на ученика. Учащиеся должны овладеть искусствоведческими знаниями в области декоративно-прикладного искусства, живописи, скульптуры, графики; изучить основы построения флористических композиций и технологию их выполнения; познакомиться с флорой, используемой в работе. При изучении флористического материала затрагиваются вопросы морфологии, анатомии, физиологии и систематики растений. Особая роль отводиться природоохранительным знаниям. Экологические знания связываются с географическими и экономическими понятиями и представлениями, отражающими особенности региона, где проживают школьники. Это, в свою очередь, способствует формированию научного мировоззрения и качеств личности, влияющих на развитие творческого потенциала.

Практическое направление включает приобретение учащимися практических умений и навыков флористической деятельности, способствующих развитию творческого потенциала. Флористика требует от ученика овладения умением находить необходимый природный материал, засушивать его, выбирая оптимальный способ; делать эскиз; составлять композицию; подбирать готовый засушенный материал, согласно художественному замыслу; владеть технологией соединения деталей композиции между собой и с основой. Программа занятий по флористике предусматривает последовательное овладение учащимися умениями и навыками, с учетом возрастных особенностей и содержания образовательных программ по биологии, рисованию, черчению и географии.

Творческое направление предполагает развитие креативных способностей учащихся в рамках декоративно-прикладной (флористической) деятельности. Флористическая деятельность складывается из художественного восприятия; возникновения замысла, опирающегося на воображение; создания эскиза; заготовки и подбора растительного материала; реализации задуманного (решения задачи); анализа результатов творчества; оценки достигнутого; внесения корректив и дополнений. Все этапы творческой деятельности взаимосвязаны и взаимообусловлены. Элементы творчества проявляются у отдельных учащихся уже на первом году обучения флористике. Непосредственно творческие способности начинают развиваться при определенном уровне накопления специальных знаний, умений и навыков и наличия практического опыта создания флористических произведений.

К творческим способностям можно отнести:

- способность к оригинальному художественному замыслу;

- способность самостоятельно реализовать художественный замысел, создать оригинальное флористическое произведение, имеющее художественную ценность и социокультурную значимость;
- способность адекватно оценить результат творческой деятельности.

Важную роль играют не только ситуации успеха, но и моменты творческих неудач, которые способствуют развитию таких качеств личности, как рефлексия, самооценка.

На раннем этапе нашего исследования флористическая творческая деятельность носила репродуктивный характер. Каждый из её этапов реализовывался под руководством и наблюдением педагога. С целью обеспечения перехода от репродуктивного к продуктивному виду творческой деятельности, мы старались максимально стимулировать проявления индивидуальности в творчестве каждого школьника на отдельных этапах флористической деятельности, учитывая потенциальные возможности личности.

Процессуальный компонент технологии включает методы, формы, средства развития творческого потенциала школьников с помощью флористической деятельности. При применении разработанной технологии использовались все современные методы обучения и воспитания школьников. За основу была взята классификация методов обучения, предложенная М.Н. Скаткиным и И.Я. Лернером, разделяющая методы в зависимости от характера познавательной деятельности учащегося по усвоению изучаемого материала. По этой классификации выделены следующие методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемный, частично-поисковый, исследовательский.

Объяснительно-иллюстративный метод (информационно-рецептивный) предполагает сообщение учебной информации с использованием различных дидактических средств: слова, пособий, кино- и диафильмов и т.д. По нашему мнению, данный метод правильнее было бы рассматривать как группу методов вербального и наглядного характера. Остановимся на некоторых методах, вошедших в педагогическую технологию.

Вербальные (словесные) методы играют важную роль в организации флористической деятельности. Рассказ сопровождает знакомство учащихся с каким-либо видом декоративно-прикладного или изобразительного искусства. Педагог должен владеть образной, яркой речью, чтобы словесное воздействие на учащихся несло большой эмоциональный заряд. Рассказ должен быть логически выдержанным, доступным для восприятия и осмысления учащимися, направленным на развитие интереса и привитие любви к флористике и флористической деятельности. Разъяснение как вспомогательный метод применяется при анализе флористических произведений и картин художников, когда требуется изучить замысел художника, специфику композиционного решения. Художественный анализ флористического произведения способствует проведению работы по ориентировке в задании. Педагог анализирует композиционное решение и средства, с использованием которых выполнено полотно, раскрывает возможности создания цветовой гаммы, колорита, раскрывает особенности технологии моделирования и размещения деталей композиции. Художественный анализ помогает развитию творческого воображения учащихся. Объяснение как

метод присутствует на каждом практическом занятии по новому разделу флористики или, когда впервые используется новый флористический материал. Объяснение сопровождается демонстрацией художественных флористических произведений, инструкционных карт по различным технологическим операциям (например, «Подготовка соломки к работе», «Изготовление плоскостного цветка из соломки» и т.п.), специального оборудования, инструментов и вспомогательных материалов. Беседа помогает активизировать учащихся за счет актуализации их жизненного опыта, позволяет осуществить обратную связь, способствующую выявлению пробелов в знаниях, умениях и навыках по флористике. Беседа может проводиться на всех этапах практического занятия, может выступать основным методом в ходе экскурсий в природу, музеи, а также на таких формах занятий, как «видеомастерская», «практикум для малышей», «встречи с художниками-флористами».

Наглядные методы в нашем исследовании представлены демонстрацией и иллюстрацией. Демонстрация заключается в наглядно–чувственном ознакомлении учащихся с явлениями, процессами, объектами флористики и других видов искусства. Демонстрация художественных произведений начинается с целостного восприятия. Метод будет эффективен в том случае, если учащиеся сами активно изучают демонстрируемый объект. Необходимо чтобы их внимание концентрировалось на существенных изобразительных свойствах демонстрируемого образца декоративно–прикладного или изобразительного искусства. Для лучшего понимания технологии изготовления художественного флористического произведения демонстрация сопровождается пояснительными рисунками на доске и инструкционными технологическими картами. Иллюстрация тесно примыкает к методу демонстрации, дополняет его. Метод связан со словесным методом. Иллюстрация предполагает показ и восприятие предметов, процессов, явлений в их символьном изображении: таблицы по ботанике и географии, связанные с флористикой, репродукции картин художников, портреты художников, фотографии, пейзажи. Эффективность иллюстрации в значительной степени зависит от методики показа. На каждое занятие необходимо отбирать такое количество иллюстраций, чтобы они не отвлекали учащихся от выяснения сущности изучаемых явлений. С этой же целью иллюстрации показываются не все сразу, а по ходу изучения материала. Положительно влияет на формирование интереса учащихся к занятию применение раздаточного материала: открыток с иллюстрациями картин художников, фотографий флористических произведений. Активный интерес вызывает у школьников применение технических средств обучения (аудио-визуальных): диапроектора, эпидиаскопа, видеомагнитофона.

Репродуктивный метод. Основное назначение метода – формирование умений и навыков использования и применения полученных знаний. Данный метод мы также рассматриваем как группу методов. Упражнение – это метод обучения, представляющий собой планомерное, организованное выполнение действий с целью овладения ими или повышения их качества. Без правильно организованных упражнений невозможно эффективно овладеть умениями и навыками прикладного характера. В рамках нашего исследования мы использовали

устные и трудовые упражнения. Трудовые упражнения способствуют формированию специальных навыков по выполнению технологических операций: упражнение по разрезанию и разутюживанию соломки, по наклеиванию соломки на основу, по вырезанию отдельных деталей композиции и т.п. Устные упражнения могут быть использованы при подготовке к ярмаркам, конкурсам поделок, тематическим вечерам и праздникам. Учащиеся тренируются в рассказе о своей деятельности. Более сложные упражнения даются ученикам – экскурсоводам на выставках, чтобы они могли представить работу всей группы, рассказать обо всех флористических произведениях. Инструктаж применяется перед началом самостоятельной практической работы учащихся. Инструктаж может быть вводным и текущим. Во время вводного инструктажа происходит уточнение видов флористического материала и их свойств, выбор инструментов, даются советы по предупреждению возможных ошибок в работе, напоминаются правила безопасной работы с инструментами. Текущий инструктаж проводится по ходу практической работы, фронтально или индивидуально, по мере появления ошибок в работе отдельных учащихся. В основе практической работы лежит деятельность учащихся. Метод выполняет функцию углубления знаний и умений по флористике; способствует решению задач контроля и коррекции, стимулирует познавательную деятельность. У учащихся во время практической работы формируются такие позитивные качества личности, как целеустремленность, активность, трудолюбие. Формируются навыки продуктивной организации трудового процесса по флористике: осознания целей предстоящей работы; умения анализировать задачу и условия её решения; составления плана выполнения работы; подготовки флористических и вспомогательных материалов, инструментов; самоконтроля за выполнением работы; анализа продукта деятельности.

Проблемный метод (проблемное изложение). При использовании данного метода необходимо стараться выявить с учащимися различного рода проблемы, касающиеся флористики как искусства, флористической деятельности и её отдельных этапов. Этот метод широко использовался в начале изучения нового раздела программы коррекционно-практических занятий, при подготовке к конкурсам и выставкам, а также в создании индивидуальных творческих проектов.

Частично-поисковый метод. Данный метод применялся в нашем исследовании при групповых и индивидуальных формах работы. Педагог старался не предлагать знания учащимся в «готовом» виде, а побуждал добывать их самостоятельно. С этой целью учащимся предлагался тщательный осмотр флористического полотна для определения видов и частей растений, использованных в композиции; видов засушивания материалов; способов изготовления и обработки деталей; способов реализации проекционного решения композиции картины. При использовании метода педагог осуществляет руководство группой учащихся или одним учеником. Учащиеся учатся самостоятельно анализировать, сравнивать, рассуждать, решать возникающие познавательные задачи, моделируют и решают проблемные ситуации, в результате чего у них формируются осознанные прочные знания. В рамках этого метода широко использовал-

ся такой методический прием как *работа с книгой*. Данный прием использовался при организации индивидуальной творческой работы: изучение технологии обработки растительного материала, знакомство с творчеством художников – флористов, изучение творчества отдельный художников-пейзажистов.

Исследовательский метод. При его применении школьникам предъявлялись новые для них проблемы художественно-творческого характера, разрабатывались и выполнялись исследовательские задания, моделировались проблемные ситуации, затрагивающие вопросы организационного и творческого характера. Учащиеся осваивали приемы самостоятельной постановки проблем и нахождения способов их решения. Главная задача педагога при применении метода – обеспечение организации поисковой творческой деятельности обучаемых по решению новых для них проблем. Данный метод нашел свою оптимальную реализацию в таких формах творческой работы, как «Видеомастерская», практикум для малышей и индивидуальный творческий проект.

Кроме описанных выше методов применялись методы воспитательной работы: создание воспитывающих ситуаций, методы стимулирования (метод поощрения, метод соревнования), которые способствовали поддержанию интереса учащихся к занятиям, активизации их деятельности. Исходя из главной цели и содержания занятий по флористике, определялся выбор форм предлагаемой педагогической технологии. В исследовании нами было использовано 17 организационных *форм работы*. Проведенное исследование позволило нам разделить используемые формы на три вида: массовые, групповые и индивидуальные, а из них, в свою очередь, выделить традиционные и нетрадиционные.

Остановимся на традиционных формах работы. Массовые формы охватывают большое количество учащихся школы или школы-интерната. К данным формам относятся: тематические вечера, праздники, конкурсы, ярмарки и выставки. Последние три формы по организации деятельности можно отнести и к массовым, и к групповым формам работы. Это зависит от задач, места реализации и количества участников.

К групповым формам процессуального компонента педагогической технологии относятся: клуб «Флорист», кружок «Природа и фантазия», практическое занятие, полевой практикум, экскурсия, беседа по искусству, встреча с художниками – флористами. Практическое занятие в данной группе является основной формой организации работы. В его проведении выделялись следующие этапы: организация учащихся, ориентировка в задании, вводный инструктаж, практическая работа, анализ выполненной работы, подведение итогов.

Индивидуальные формы работы включали в себя: индивидуальный творческий проект, индивидуальные задания по выбору сюжета, по заготовке растительного материала, по подготовке материала для проведения экскурсии по выставке. К нетрадиционным формам организации работы по флористике относятся: практикум для малышей, видеомастерская, «Творческая мастерская», «Индивидуальный творческий проект».

Следующим элементом в процессуальном компоненте педагогической технологии являются *средства,* обеспечивающие развитие творческого потенциала. К основным из них относятся: личность педагога (творческая увлеченность,

активность, высокий уровень владения мастерством флориста); искусство (флористика является одним из видов современного декоративно – прикладного искусства, который связан с такими видами изобразительного искусства, как живопись, графика, скульптура); природа (флористика по своему содержанию напрямую связана с природой, так как основным материалом для создания художественных композиций являются растения); художественно–творческая деятельность (флористическая деятельность соединяет в себе элементы таких видов деятельности, как познавательная, интеллектуальная, трудовая, игровая, коммуникативная, коллективная творческая деятельность). Данный синтез видов деятельности и дает возможность для развития всех потенциалов личности школьника, в первую очередь - творческого.

Средства, применяемые на занятиях флористикой, можно дифференцировать на следующие группы.

ü Вербальные средства: речь педагога. Её яркость, образность, вдохновенность. Значительную роль для успешного восприятия учащимися играет окраска голоса, его тембр, диапазон.

ü Невербальные средства включают жесты, мимику, движения тела, владение позой. Все это дает возможность точно, ярко выражать и передавать ученикам чувства, мысли и представления о различных видах искусства, вызывать у школьников определенные эстетические переживания.

ü Учебно – вспомогательные средства представлены:

- картинами художников, репродукциями картин, предметами декоративно–прикладного искусства, образцами флористических произведений, инструкционными картами, книгами и альбомами по искусству;

- оборудованием для практической работы: флористический материал, инструменты (ножницы, иглы, нож, скальпель), приспособления (утюг, рамки, папки для гербария), дополнительные материалы (клей ПВА, тушь, древесноволокнистая плита, фанера).

ü Технические средства обучения включают видеомагнитофон (видеозаписи), телевизор (телепередачи, кинофильмы), диапроектор (диапозитивы, слайды), магнитофон (аудиозаписи).

Технология развития творческого потенциала учащихся на занятиях по флористике предусматривает не только разработку содержания, выбор методов, форм и средств, но и определение достигнутого уровня сформированности свойств и качеств личности, знаний, умений и навыков, выступающих основой творческого потенциала учащихся. Это является основной задачей *результативного компонента* технологии. Для её решения был разработан и использовался авторский пакет определения уровня развития творческого потенциала. Это позволило осуществить мониторинг и корректировку динамики развития, как отдельных компонентов, так и всего творческого потенциала в целом.

В экспериментальной группе наблюдалась большая динамика развития творческого потенциала учащихся, по сравнению с контрольной, улучшились показатели успеваемости по отдельным предметам, установился хороший психологический микроклимат в коллективе. Экспериментальная работа выявила эффективность разработанной технологии развития творческого потенциала

личности учащихся средствами декоративно-прикладного искусства, возможность ее использования в образовательных учреждениях разного вида, а также ее влияние на профессиональное самоопределение учащихся. Катамнестические данные, собранные с 2007 по 2009 гг. свидетельствуют о том, что все выпускники, занимавшиеся в экспериментальной группе, работают (68,5 %) или учатся (31,5 %). В контрольной группе соответственно – 50,5 %, 18 %, а пять выпускников до сих пор не имеют постоянного места работы. Таким образом, дальнейшее отслеживание жизнедеятельности бывших школьников показывает, что достигнутый уровень развития творческого потенциала положительно сказывается на их дальнейшем профессиональном становлении и социальной адаптации.

Зайцева Т.А.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Выпускники высших и средних специальных учебных заведений являются наиболее перспективной и активной частью населения. Так, в 2009 году в России вузами и сузами было выпущено более полутора миллионов выпускников. При этом в условиях сложной экономической ситуации важной проблемой государства и общества выступает трудоустройство молодых специалистов. К сожалению, выпускники учебных заведений не всегда находят своего покупателя на рынке труда. Необходимо отметить, что вопросы занятости молодежи актуальны не только для России и стран с переходной экономикой, но и для промышленно-развитых капиталистических стран. Решение проблем занятости молодых специалистов (особенно молодых специалистов с высшим образованием) позволило бы не только поднять экономику страны, вывести ее на более высокий качественный уровень, но и подняло бы престиж России в международных масштабах. Сложность ситуации заключается в том, что в настоящее время именно выпускники вузов (сузов) наиболее не востребованы на рынке труда. Социологи выделяют ряд причин, обуславливающих сложившееся положение вещей, среди которых можно выделить следующие: несоответствие специализации и квалификации выпускников требованиям рынка труда; отсутствие у выпускников учебных заведений требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта; существование определенного дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и соответствующим предложением специальностей со стороны ищущих работу; дискриминация женщин при приеме на работу, неосведомленность выпускников о своих правах и возможностях в поиске работы; отсутствие правового механизма трудоустройства молодых специалистов.

Сосредоточим свое внимание на последнем факторе, так как правовое регулирование отношений в сфере трудоустройства является, на наш взгляд, наиболее действенным решением ряда выше обозначенных проблем. Действующее

законодательство о труде и занятости населения не дает необходимых гарантий для трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования на подходящую работу. Трудовой кодекс РФ вообще не содержит понятие «молодой специалист». Ранее действовавший КЗОТ РФ «молодыми специалистами» именовал лиц, окончивших образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования. КЗОТ РФ оговаривал ряд правовых мер, направленных на повышение социальной защищенности при поступление на работу указанной категории лиц после окончания учебных заведений. К их числу относились, в частности, положения согласно которым лица, окончившие образовательные учреждения, обеспечивались работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров, заключаемых ими с работодателями или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями и работодателями (часть первая ст. 182 КЗОТ РФ), а отказ работодателя в приеме на работу выпускникам данных образовательных учреждений в соответствии с указанными договорами мог быть обжалован в суд. Плюс ко всему КЗОТ РФ не устанавливал испытание при приеме на работу молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений. Что касается действующего правового регулирования, то в Трудовом кодексе РФ мы вообще не встречаем понятие «молодой специалист», оно заменено на «выпускник образовательного учреждения». Закон устанавливает только одну норму касательно особенностей правового положения указанной категории лиц – согласно ст.70 ТК РФ для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, не устанавливается испытание (испытательный срок). Этим положением правовое регулирование трудоустройства молодых специалистов ограничивается. Немаловажным является и тот факт, что утвержденная Правительством РФ (от 18 декабря 2006 г.) Стратегия государственной молодежной политики не содержит каких-либо новых положений законодательного характера, возлагающих на работодателей дополнительные обязанности по трудоустройству молодых специалистов, а реализация проекта «Карьера», разработанного в рамках Стратегии, еще не началась.

Международная организация труда для регулирования проблем трудоустройства молодых специалистов выделяет две основные нормативные модели: законодательство на основе квот и выплат и антидискриминационное законодательство. Так как в Российской Федерации еще с советских времен применяется система квотирования рабочих мест, то на наш взгляд, решение проблемы трудоустройства молодых специалистов возможно посредством квотирования рабочих мест для выпускников вузов (сузов). В настоящее время эта проблема применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Законодательное закрепление положения о квотировании рабочих мест для молодых специалистов возможно посредством внесения дополнений в Трудовой кодекс РФ или принятия закона «О квотировании рабо-

чих мест для выпускников образовательных учреждений профессионального образования (о первом найме). Проект какого закона уже разработан. Полагаю, что будет правильным включить в законодательство о квотировании рабочих мест ряд условий, в частности условие об окончании учебного заведения на хорошо и отлично и наличия рекомендательных писем с места учебной практики.

Для создания механизма реализации законодательных новелл необходимо соблюдение реального баланса между интересами молодых специалистов и работодателей. Так, альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых у работодателей тоже появится заинтересованность (выгода) брать на работу выпускников. Это может быть система налоговых льгот, исчисляемых и выплачиваемых из фонда оплаты труда. Косвенная поддержка работодателей, создающих или резервирующих рабочие места для молодых специалистов может заключаться в том, что только к ним будут применяться меры государственной поддержки и только такие работодатели смогут участвовать в конкурсах на размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд.

Влияние ряда экономических, социально-политических, духовных факторов актуализирует проблему молодых специалистов в сфере занятости. Очевидно, что все стороны этой проблемы не могут быть сведены к нормативному регулированию, но выше обозначенные предложения смогут смягчить остроту проблемы.

Литература

1. *Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп.)*
2. *Трудовой кодекс РФ. Принят 30 декабря 2001 г. (с изм. и доп.)*
3. *Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (в ред. от 24 января 2002 г.) (утратил силу)*
4. *Гейц И.В. Что изменилось в Трудовом кодексе Российской Федерации? – М.: Изд-во «Дело и сервис», 2006.*
5. *Трудовое право России: Учебник /Отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – 2-е изд. – М.:Юрид. фирма «Контакт»: «Инфра-М», 2008.*

Зайцева Т.И.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

О ПРОБЛЕМАХ ТРУДОВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ – ВЫПУСКНИКОВ

Трудовая мотивация отражает одно из ключевых звеньев в системе смыслообразующих жизненных ценностей, во многом (если не в основном) определяющих стратегию и тактику поведения молодого человека, его настоящее и будущее. Интересная творческая работа, возможность развития и реализации своих способностей, высокий уровень образованности – довольно важны для выпускников вузов. Период вхождения молодых специалистов во взрослую самостоятельную жизнь связан с ожиданием проявлений их личной активности и

самоорганизованности а также профессиональным самоопределением и трудоустройством.

Трудоустройство выпускников высших учебных заведений России в 2009 году представляется сложной задачей. Существующие структурные диспропорции в экономике и социальной сфере, неразвитость интеллектуальноемких секторов, отсутствие эффективного социального проектирования и системной кадровой политики, планирования рабочих мест для высококвалифицированных специалистов; нескоординированность действий вузовского сообщества и работодателей в вопросе подготовки кадров, перепроизводство специалистов с высшим образованием по ряду направлений в течение последних лет, а главное, последствия экономического кризиса, значительно снизившие кадровые потребности экономики и социальной сферы, вынуждают в отношении трудоустройства по специальности вновь подготовленных специалистов строить пессимистические прогнозы.

По данным Минобрнауки России, количество выпускников вузов очной формы обучения в 2009 г. составляет 594 тыс. человек, из которых 11,3% продолжат обучение, 11,2% будут призваны в ряды Вооруженных Сил, а, по данным крупнейших интернет-порталов HeadHunter и SuperJob, уже работает от 20% до 34%.

В то же время, согласно данным Росстата, численность безработных в России в мае 2009 года составила 7,5 млн. человек, причем молодежь до 25 лет составляет 28,7% от общего количества безработных. При этом к числу ищущих работу на рынке труда этим летом добавятся от 43,5% до 57,5% выпускников 2009 г., которые не имеют опыта работы, что существенно снижает их конкурентные возможности [1].

По результатам исследования, проведенного по заказу Федерального агентства по образованию компанией «Профессиональный проект» и Институтом молодёжной политики и социальных технологий (ИМПиСТ) «МАТИ» – Российского государственного технологического университета им. К.Э. Циолковского после окончания вуза работать по специальности твердо решили лишь 42% респондентов, наибольшее количество (половина) – в Южном округе, наименьшее (чуть более трети) – в Уральском. В целом по России и по округам еще треть студентов предполагают работать по специальности, видимо, при благоприятной ситуации, в которой будут удовлетворяться их трудовые мотивации.

Более 40% респондентов считает, что по получаемой специальности трудно найти работу (в Северо-Западном округе такого мнения придерживается почти половина опрошенных). Около половины респондентов, предполагающих сделать выбор в пользу другой специальности, готовы сделать это из-за низкой зарплаты, треть – из-за отсутствия карьерного роста, трудностей в поиске работы и отсутствия вакансий, невостребованности соответствующих специалистов, а также по причине того, что получаемая специальность просто не нравится. Каждый пятый готов поменять свою специальность из-за нее непрестижности.

Предполагают работать не по специальности в большей степени студенты социально-гуманитарных факультетов, которым, по их мнению, будет трудно

устроиться на работу в соответствии с полученным в вузе образованием. В этом еще раз проявляется противоречие между модой на социально-гуманитарные специальности и их востребованностью на рынке труда. Кроме того, для достаточно большой части молодежи важно просто получить диплом о высшем образовании [2].

Однако «готовить студентов "в никуда", когда многие, а порой и большинство, идут работать не по специальности, как, например, выпускники педвузов, абсурдно» [3]. В этой ситуации принятая в 2000 г. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. указывает на необходимость связи системы образования с производством и бизнесом, привлечение работодателей к подготовке конкурентоспособных специалистов.

Трудовая мотивация тесно связана с профессиональной ориентацией. При этом выбор профессии как решение, принимаемое в соответствии внутренними потребностями, интересами и способностями личности обычно опосредуется конкретной социально-экономической ситуацией, прежде всего, престижностью определенных профессий в обществе, а также спросом на определенных специалистов на рынке труда.

Трудности профессионального самоопределения современной российской молодежи в значительной степени связаны:

- с коммерциализацией высшего образования (недоступностью платного высшего образования для широких слоев населения);
- с деформацией мотивации получения высшего образования (главное - это просто его иметь);
- с неадекватной профессиональной ориентацией (главное – престиж профессии, а не ее соответствие личностным особенностям и потребностям рынка труда).

Представление о возможности сделать, карьеру независимо от полученной в вузе специальности не связано с ориентацией студентов-выпускников на трудоустройство. Как показывает исследование, существует противоречие между требованиями работодателей к молодым специалистам и поведением выпускников, которое характеризуется социальным инфантилизмом и инертностью.

В целом для выбора профессии и будущего трудоустройства современному молодому россиянину нужно знать следующее:

1. В настоящее время насчитывается около двух тысяч различных специальностей, а профессиональные группы отличаются друг от друга спецификой профессиональной подготовки и деятельности, уровнем заработной платы, трудовой мотивацией, ценностными ориентациями и образом жизни в целом. Поэтому, выбирая профессию, молодым людям следует подумать, соответствует ли она их личностным особенностям, обеспечит ли она возможности для их личностной самореализации, а также их притязания на определенный стандарт потребления и общественный престиж.

2. Система гарантированного трудоустройства после окончания учебного заведения, существовавшая в советские времена, давно канула в Лету. Из этого следует, что еще до получения диплома молодому специалисту нужно подумать о своем рабочем месте.

По официальным данным доля молодых людей среди безработных составляет 45%. Каждый второй выпускник не может сразу трудоустроиться. Поиск первого рабочего места в среднем занимает около восьми месяцев. Для студентов-выпускников 2009 г. Минздравсоцразвития России подготовил совместно с Минобрнауки России в рамках реализации региональных программ, организацию стажировок. Эта программа предусматривает дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда, и для выпускников, которые ещё не трудоустроились, является «спасательным кругом».

Одна из причин существующих проблем трудоустройства выпускников вузов – ориентация молодежи на так называемые модные профессии. По данным агентства «Рейтер», в последнем десятилетии наиболее предпочтительными для молодых людей являются профессии экономиста и менеджера (85% опрошенных), на втором месте профессия переводчика, на третьем – IT-специалиста, на четвертом – юриста. Эти предпочтения с точностью до наоборот повторяют список профессий, необходимых на рынке труда. Между тем, такие традиционные отрасли, как машиностроение, энергетика, газовая и нефтехимическая промышленность, а также новые сферы профессиональной деятельности, связанные с информационными технологиями и телекоммуникациями, испытывают недостаток в молодых кадрах.

В БГТУ им. В.Г. Шухова научно-методическим центром профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов в мае 2009 г. было проведено социологическое исследование среди студентов – выпускников всех факультетов и институтов. Всего было опрошено 825 респондентов. Исследование предполагало выяснить представления и предположения студентов – выпускников о своем будущем трудоустройстве, об их мотивационных факторах, так как вопросы о трудовой и профессиональной мотивации были заложены в основу анкеты.

Существуют следующие связи между различными вариантами трудовой мотивации:

- работать необходимо, чтобы самореализоваться, быть самостоятельным и приносить пользу людям;
- работать необходимо, чтобы зарабатывать большие деньги и быть самостоятельным;
- работать необходимо, чтобы сделать карьеру и зарабатывать большие деньги (самая тесная связь);
- работать необходимо, чтобы приносить пользу людям вне зависимости от денежного вознаграждения.

Полученные нами данные показывают, что трудовая мотивация студентов-выпускников носит преимущественно прагматический характер. По мнению трети опрошенных, работать необходимо, чтобы зарабатывать большие деньги, еще треть стремится к самостоятельности, более четверти респондентов хотят сделать карьеру. Из этого ряда по своей направленности выделяется мотив «работать необходимо для собственной творческой самореализации», который считает самым значимым треть респондентов.

Предполагалось, что те, для кого основой трудовой мотивации являются деньги, более вероятно не пользуются социальной защитой (статистически зна-

чимо – социальным страхованием), т.е. являются людьми, рассчитывающими на самих себя. Вместе с тем, статистической связи между этим видом трудовой мотивации и материальной обеспеченностью респондентов не обнаружено. Самым малозначимым (для 10% респондентов) является мотив «работать необходимо, чтобы приносить пользу людям».

Полученные нами результаты в целом соответствуют данным Фонда «Общественное мнение», согласно которым мотивы «материальное удовлетворение от работы» и «возможность самореализации» в иерархии общих трудовых мотивов являются доминирующими. Но все же большинство исследований фиксируют в молодежном сознании ориентацию на материальное благополучие как на одну из главных целей жизни, поэтому важнейшим мотивом молодых людей ещё при выборе будущей профессии становится зарплата. И хотя «предлагаемая новоиспеченным специалистам зарплата чаще всего существенно выше, чем у профессора вуза», она все же не соответствует притязаниям молодых выпускников [4].

Желание после окончания вуза работать по специальности, связано с мнением о высоком качестве обучения в вузе и удовлетворенностью созданными в нем условиями для личностного развития студентов.

Таким образом, можно констатировать, что, во-первых, студенты-выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова в большей степени удовлетворены качеством и условиями обучения, чем имеющимися возможностями для трудоустройства. Во-вторых, ориентация студентов на интересную работу в будущем, поиск дела по душе – более чем у половины студентов не связны с получаемой специальностью и профессией.

Степень востребованности выпускников вуза является важным показателем. НМЦ ПАТС регулярно проводит работу по выявлению выпускников университета, которые становятся на учет в службу занятости. Сотрудники НМЦ всесторонне помогают им не только найти работу, но и проводят индивидуальные беседы, занятия и тестирования для успешной адаптации на современном рынке труда. Активная работа в этом направлении дает хорошие результаты. Согласно официальным данным службы занятости г. Белгорода, количество нетрудоустроенных выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова в 2007 и 2008 г. г. не превышало 3 %.

Анализ трудоустройства молодых специалистов по сути своей представляется одной из важнейшей форм обратной связи об эффективности деятельности вуза. Тех ли учим, тому ли учим, так ли учим, пользуются ли спросом выпускники на рынке труда, какова репутация вуза. В БГТУ им. В.Г. Шухова изучением данных вопросов наряду с другими занимается научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. Аналитическая информация используется для взвешенного принятия решений о необходимых нововведениях наряду с анализом потенциала вуза и его реальными достижениями.

Литература

1. *Вопросы трудоустройства и привлечения к научной деятельности выпускников высшей школы 2009 г. Построение карьерных и профессиональных траекторий обучающихся: постан. Совета Российского Союза ректоров № 1 от 9 июля 2009 г. // Официальные документы в образовании. – 2009. – № 22. – С. 70 –74.*
2. *Гегель Л.А. Зубков В.И. Николаев Г.Г. Ценностные ориентации российской студенческой молодежи: социально-политический и образовательный аспекты. – М.: Изд-во ООО Типография «Парадиз», 2008. – С. 43 – 47.*
3. *Васенина И.В., Добрынина В.И., Кухтевич Т.Н. Студенты МГУ о своей жизни и учебе. Итоги пятнадцатилетнего мониторинга. – М., 2005. – С. 207.*
4. *Путин В.В. Выступление на VIII съезде Российского союза ректоров // Высшее образование в России – 2006. – №7. – С. 4 – 6.*

Зверев С.В.

Филиал ГОУ ВПО «Московский государственный университет технологий и управления» в г. Мелеузе, Республика Башкортостан

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТА В МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Изменяющаяся социально-экономическая ситуация в современной России обусловила необходимость ориентации системы высшего образования на подготовку конкурентоспособного выпускника. Приоритетными направлениями в процессах реформирования системы высшего образования, инициированными обозначенными условиями явились модернизация высшего образования, переосмысление теоретических подходов и накопившейся практики функционирования системы высшего образования.

Характерной особенностью обозначенных направлений выступает то, что одной из приоритетных задач образования становится формирование конкурентоспособности студента как базисного качества развивающейся личности. Направляющей основой процессов формирования конкурентоспособного студента служат факторы социально-экономического развития. Среди них глобализация и связанные с ней интернационализация рынков, растущие темпы мобильности производственно-технического сектора экономики за счет развития и внедрения продуктов искусственного интеллекта, сопровождающие формирования постиндустриального общества, в котором ведущая роль отводится уровню знаний, обеспечивающих формирование мобильной личности, свободной и ответственной, способной к творческой деятельности, готовой к масштабной реализации своих потенциальных возможностей.

Очевидно, что в сложившихся условиях приоритетные позиции занимают вопросы анализа сущности, механизмов, движущих сил, путей повышения качества процесса обучения, его динамики и осмысления особенностей конкурентоспособности студента. Для успешной реализации данной задачи нами предпринята попытка научно обосновать структуру конкурентоспособности студента и дея-

тельность вуза по формированию на основе маркетинговой информации требуемых качеств в образовательном процессе, показав зависимость параметров конкурентоспособного студента от процессов реформирования социально-экономической среды и динамики развития рынка труда.

Анализ психолого-педагогической литературы по обозначенной проблеме (В.И. Андреев, Е.С. Заир-Бек, Ф.С. Исмагилова, В.Е. Новаторов, А.П. Панкрухин, В.Б. Полуянов, В.Г. Рындак, А.П. Тряпицина, Р.А. Фатхутдинов и др.) позволяет заключить, что в отношении рассматриваемого понятия конкурентоспособность, деятельность субъектов вуза по обеспечению конкурентоспособности следует понимать как систему обеспечения конкурентоспособности студента (СОК), имеющую «вход» и «выход», системы, обратной связи и с внешней средой. Результатом деятельности СОК выступает качество личностно-профессиональных характеристик студента, отображающее востребованный социумом уровень их сформированности или целенаправленность сформированных способностей к действиям.

В этой связи следует подчеркнуть, что рассматриваемые требования к конкурентоспособности многочисленны, не систематизированы и в зависимости от вуза и направления подготовки они меняются. В этой связи, мы объединили выявленные требования в группы:

- ***мотивы*** (потребности успеха, безопасности, саморазвития и т.д.);
- ***знания*** (основ естественных, технических, гуманитарных, общественных и специальных дисциплин);
- ***умения*** (разрабатывать решения, управлять качеством и ресурсосбережением, конкурентными преимуществами и т.д.).

Подчеркнем, что их перечень условный, и он должен уточняться для каждого вуза. Учитывая все выше изложенные особенности, которым должно отвечать состояние конкурентоспособности студента, мы уточняем содержание понятия конкурентоспособность студента – это развитые личностно-профессиональные, психо-эмоциональные качества студента, разворачивающиеся одновременно в процессе самостоятельной деятельности до уровня не ниже соперничающих субъектов, выступающих одновременно, что в совокупности позволяет студенту иметь конкурентные преимущества.

Далее выделяем признаки понятия «конкурентоспособность студента»: тождество когнитивного компонента, запрашиваемому потребителями качеству; сформированный потребностно-мотивационный компонент, обеспечивающий саморазвитие; развитый деятельностный компонент (быстрое реагирование на изменения рынка труда, деятельность, определяющая успех в конкурентной борьбе) [1, 57].

Сознательные действия, осуществляемые субъектом при достижении определенного уровня сформированности компонентов, приобретают характерный оттенок, трактуемый в педагогике поведением (система действий и поступков [1, 109]), классифицирующимся по трем типам [2, 3]:

- Креативное конкурентное поведение – действия субъектов направлены на создание новых компонентов отношений, которые бы обеспечивали превосходст-

во над соперниками (новая продукция, новые технологии и организация производства, новые формы распределения и сбыта, новая реклама и т.д.

- Приспособленческое конкурентное поведение – действия субъектов направлены на учет новшеств у конкурентов, на попытку упредить, если это возможно, действия соперников, связанных с модернизацией организации и отношений. Главным является копирование в возможно более сжатые сроки достижений соперников.
- Обеспечивающее (гарантирующее) конкурентное поведение – действия субъектов направлены на сохранение на длительную перспективу достигнутых позиций за счет снижения цен, улучшения качества, видоизменения ассортимента, оказания гарантийных услуг. Как правило, такое поведение существует тогда, когда субъекты не располагают ресурсами для изменения стратегии (нет программы действий для инноваций).

В современной педагогической теории уже есть примеры, когда конкурентное поведение рассматривается как процесс управления субъектом (студент, вуз, выпускник) своими конкурентными преимуществами для победы или достижения целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение своих объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства, либо в естественных условиях [4].

На этом основании следует подчеркнуть, что в успешности конкурентного поведения студента наиболее важным моментом просматривается наличие у вуза конкурентной стратегии (стратегия – искусство руководить действиями кого-либо [5, 548], т.е. фактически означает управлять).

Придерживаясь позиции В.Н. Федосеева [6, 10, 23], конкурентную стратегию условимся понимать как концепцию и подчиняемую ей систему действий, реализуемую в четырех направлениях: информативно-прогностическом, организационном, ревизионном, коммуникативном [2, 143], которыми следует считать формирование конкурентоспособности выпускника и вуза.

Анализируя представленные мнения исследователей, мы склоняемся к тому, что конкурентная стратегия образовательного учреждения (вуза) – это системная деятельность, одновременно разворачивающаяся в четырех взаимосвязанных направлениях (информативно-прогностическое, организационное, ревизионное, коммуникативное), включающая в себя общую руководящую линию в деятельности организации, а также установки направленные на достижение стратегических целей образовательного процесса по развитию личности (студента). Целью такой деятельности вуза выступает сформированность способностей студента, способного вести конкурентную борьбу, т.е. быть конкурентоспособным.

Исследуя причинно-следственные связи целевой ориентации организаций и субъектов, ориентируясь на рыночную стратегию, следует предположить, что в конкурентной деятельности вуза цель одна – ориентация студентов и вуза на успех (достижение поставленной цели [5, 996]).

Следовательно, конкурентоспособность студента охватывает в себе свойства качества услуг, которые должны соответствовать потребительским параметрам, т.е. в центре внимания должно быть выяснение потребностей потенциальных заказчиков. В мире существует три направления требований, предъявляемых к кон-

курентоспособности студента, как результату образовательной деятельности вуза: требования личности, требования общества и требования государства [7, 88-89; 8, 32].

В Европе все три направления объединены одной целью, так называемое тотальное или всеобщее руководство качеством (Total Quality Management - TQM), имеющее свое нормативное выражение в международных стандартах ИСО [9]. В России они известны как система менеджмента качества и становятся все более актуальными при вступлении России в Европейское сообщество, в основе системы образования которого лежит антропологический подход.

Принимая во внимание все представленные мнения авторов, нам представляется важным подчеркнуть, что формирование конкурентоспособности студента есть процесс, приводящий к развитию личностных характеристик студента через развитие её компонентов: когнитивного, потребностно-мотивационного, деятельностного. Следует отметить, что анализ теории и практики формирования конкурентоспособности студента органично сочетается с маркетинговой деятельностью, они дополняют друг друга, открывая новые возможности, позволяя решать сложные задачи в условиях новых социально-экономических отношений.

Таким образом, обосновано, что формирование конкурентоспособности студента является частью процесса обучения, в котором реализуются знания, умения или действия обучаемого, являющиеся компонентами конкурентоспособности, которые рассматриваются теперь не в противопоставлении друг другу, а в единстве. По мнению Г.А. Атанова – «это обусловлено тем, что усвоение знаний происходит одновременно с освоением способов действий с ними. Всякое обучение основам наук в то же время является и обучением соответствующим умственным действиям, а формирование умственного действия невозможно без усвоения определенных знаний» [10, 3]. При этом первичными с точки зрения целей формирования конкурентоспособности являются действия, а это требует пересмотра содержания обучения. Содержание является исходным, и именно потому, что выполняет главную функцию. Возникнув, знания сразу же должны начать обрабатываться. Обучаемый оперируя ими, тем самым, формирует умения, осваивает способы действия, которые входят в состав новообразований, переходящих в компетенции, а они, в свою очередь, выступают компонентами конкурентоспособности.

В качестве основного инструмента для выявления структуры содержания в тождественном соотношении с рынком труда выступает маркетинг образовательных услуг. Уточним, что в управлении маркетингом следует выделять стратегический и тактический подходы. Стратегия управления маркетингом представляет собой выбор и реализацию общих направлений поведения вуза на рынке в перспективе с учетом его конкретных ценностных ориентаций и динамично меняющихся внешних условий. Она базируется на разработке прогноза поведения вуза и стратегического плана действий, направленных на достижение перспективных целей. Тактика управления маркетингом включает в себя конкретные приемы маркетинговой деятельности вуза, в том числе: учет ценовых возможностей рынка; выбор целевого сегмента; обоснование комплекса маркетингового влияния;

определение бюджета маркетинга, реализация маркетинговых мероприятий и контроль результативности. Другими словами, в основе маркетингового управления лежит маркетинговое управление цепочкой создания и реализации образовательной услуги.

Важно отметить, что наличие стратегии маркетингового управления свидетельствует о том, что вуз должен иметь определенную направленность всей своей деятельности, ориентированную, прежде всего, на запросы потребителей, а не на академическую продолжительность процесса подачи стандартных знаний.

Анализ многочисленных мнений ученых позволяет определить, что маркетинговое управление предопределяет в вузе следующие взаимосвязанные процессы:

- управление стратегией вуза на рынке: разработка, реализация и уточнение стратегий, обеспечивающих конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг;
- управление вузом: внутренние перемены, определяющие и его действия на рынке, и направленность этих действий;
- реализация маркетинговой стратегии: эффективное взаимодействие между стратегией и организационными процессами, т.е. между тем, что вуз делает на рынке и тем, что происходит внутри вуза.

В совокупности получаем своего рода трансформер, интегрирующий стратегию управления вузом и стратегию маркетинга, под которым понимается экспертно-аналитическая и исследовательская деятельность, способствующая выбору стратегии вуза.

Складывающаяся в настоящее время практика управления вузом и предполагаемая нами маркетинговая деятельность в сравнительном анализе представляют следующие отличия в пользу маркетинговой деятельности (табл. 1).

В качестве критериев способствующих результативности маркетинговой деятельности в отношении студентов следует выдвигать: условия труда и отдыха студентов, параметры его психологического портрета (темперамент, характер, способности, направленность, интеллектуальность, эмоциональность, волевые качества, общительность, самооценка, уровень самоконтроля, способность к групповому взаимодействию); соответствующие параметры профессорско-преподавательского персонала как субъекта управления [11].

При этом основные усилия вуза следует направлять на анализ информации с рынка, изучение предпочтений и вкусов индивидуальных потребителей. Такой подход предусматривает внедрение элементов социально-этичного маркетинга, хорошо сочетающегося с интересами образовательной деятельности вуза, потребителей и социума, причем интересы индивида учитываются с позиций интересов общества в целом.

Все выше изложенное обосновывает то, что система вуза в сочетании с маркетинговой деятельностью, признаки которой были названы, может: реально иметь возможность активизировать мотивацию у потенциальных потребителей к услугам вуза и у студентов к обучению, повысить качество образовательных услуг и эффективность образовательного процесса; на основе маркетинговых исследований формировать ресурс информации, анализ которой способствует принятию стратегических и тактических управленческих решений по формированию кон-

курентоспособности студента; воздействовать на результативность производства и представлять собой одну из наиболее управляемых систем в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Таблица 1

Сравнительные характеристики традиционного управления вузом и с включением маркетинговой деятельности

Традиционное управление	**Управление с включением маркетинговой деятельности**
Целевая установка согласно достигнутым результатам. Фиксированные позиции субъектов учебно-воспитательного процесса. Управление образовательным процессом вуза как реакция на конкретно возникающие события (выравнивание ситуации). Минимизация отклонений от традиционных схем организации образовательного процесса; стремление к минимальной унификации основных составляющих образовательного процесса. Поиск решения управленческих проблем последовательный до первого положительного решения. Оптимизация результативности процесса управления.	Целевая установка на основе прогнозируемой перспективы. Опора на самостоятельность и инициативность всех субъектов учебно-воспитательного процесса. Управление образовательным процессом вуза, как активный поток возможностей с учетом предвидения будущего. Четкость выстраивания управления образовательным процессом на основе анализа информации; поиск наиболее эффективных педагогических инноваций, новых подходов к организации управления. Поиск решения управленческих проблем с применением маркетинговых исследований и специальной технологии принятия управленческих решений, критерий которых эффективность обменных процессов по удовлетворению запросов потребителей. Прогнозирование результативности образовательного процесса на перспективу.

Для достижения поставленной цели и решения сформулированных задач педагогического эксперимента, мы использовали совокупность апробированных в педагогике и психологии научно-исследовательских методов: теоретический и сравнительно-сопоставительный анализ литературы; обобщение передового педагогического опыта; ретроспективный анализ собственного опыта; целенаправленное педагогическое наблюдение; построение гипотезы, прогнозирование, моделирование, наблюдение, метод экспертных оценок, интервью, анализ, синтез эмпирических данных, опрос (анкетирование, беседа, тестирование), обобщение, метод экспертных оценок, статистические методы (группировка данных, контент-анализ, параметрические методы табличной и диаграммной интерпретации данных, сопоставительный анализ экспериментальных данных). Ведущим методом исследования явился естественный эксперимент, проведенный со студентами ГОУ ВПО Московский государственный университет технологий и управления филиал в г. Мелеуз, способствующий подтверждению теоретических положений

маркетинговой деятельности, пониманию сущности конкурентоспособности студента, выбору маркетингового инструментария.

Учитывая сложность и разносторонность планируемых исследований в процессе эксперимента, нами был применен давно известный в теории маркетинга принцип эргодичности: судить о возможных состояниях системы, наблюдая её во времени. Это означало, что вместо «N» экспертов, допускалось использование одного, но он должен применить для оценивания системы n различных правил (тестов, зачетов, брифингов, собеседований и т.п.), естественно в разное время наблюдения за системой.

Опытно-поисковая работа проводилась в два этапа. Результаты первого этапа (констатирующего) эксперимента послужили отправным пунктом для планирования и проведения второго этапа эксперимента.

Полученные результаты в процессе эксперимента обрабатывались на предмет точности оценки Р% по методу Стьюдента. Следует отметить, что точность оценки не превышает допустимой нормы в 5%. Таким образом, достоверность полученных результатов в процессе эксперимента обеспечена полностью.

Выделенные нами критерии и показатели наблюдений за формированием конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности вуза, контролировались на всем протяжении эксперимента с периодичностью один раз в год. Студенты протестированы по каждому выделенному показателю компонентов конкурентоспособности. Средние показатели динамики результатов формирования конкурентоспособности по контрольной и экспериментальной группе представлены в виде графиков на рисунках 1, 2, соответственно.

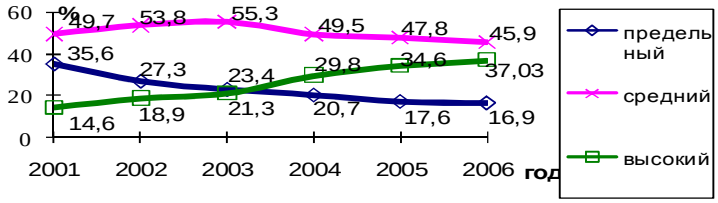


Рис. 1. Динамика уровней сформированности конкурентоспособности студентов в контрольной группе

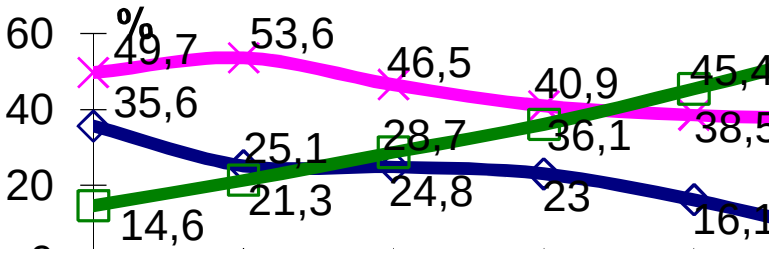


Рис. 2. Динамика уровней сформированности конкурентоспособности студентов в экспериментальной группе

Из выше представленного материала видно, что центральное место в проектировании маркетинговой деятельности вуза занимала информация, полученная посредством проведенных исследований и её анализ. Поэтому эффективность маркетинговой деятельности во многом определялась объективностью получаемой информации о состоянии внутренних процессов вуза и процессах на рынке труда.

Актуальность такой взаимосвязи и взаимозависимости возрастает в современных социально-экономических и организационно-педагогических условиях образования, формирующих уровень требований к конкурентоспособности студента.

Разработанный нами исследовательский инструментарий для сбора обширного аналитического материала подтвердил возможность получения объективной информации, адекватно отражающей результаты всех этапов опытно-экспериментальной работы формирования конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности.

Таким образом, диагностические срезы, проведенные на разных этапах исследования в соответствии с разработанными нами критериями, достоверно показывают положительную динамику формирования конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности вуза. Объективно доказывая, что разработанная нами технология, предусматривающая реализацию педагогических условий формирования конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности вуза, полностью подтверждает выдвинутую нами гипотезу по удовлетворению социально-общественных потребностей и обеспечивает трансформацию образовательной деятельности вуза в направлении удовлетворения стремлений студента к самореализации посредством осуществления маркетинговой деятельности.

Литература

1. *Днепров, С.А. Педагогика в терминах и понятиях: пособие-справочник для самообразования / С.А. Днепров, В.М. Кадневский. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2006. – 191 с.*
2. *Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 176 с.*
3. *Образование. Наука. Творчество. Теория и опыт взаимодействия: монография. Научная школа В.Г. Рындак / Под общ. ред. В.Г. Рындак; Уральское отделение РАО. – Екатеринбург. – Оренбург: Орлит-А, 2002. – 352 с.*
4. *Фатхутдинов, Р.А. Стратегическая конкурентоспособность / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Изд-во «Экономика», 2005. – 504 с.*
5. *Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. проф. Д.Н. Ушакова. – М.: ТЕРРА, 1996. – Т. 4. – 752 с.*
6. *Федосеев, В.Н. Управление маркетингом: учебное пособие / В.Н. Федосеев. – М.: ИКЦ «МарТ», 2006. – 208 с.*
7. *Конкурентоспособность выпускника педагогического университета. Постановка проблемы в современных социокультурных условиях: коллективная монография / И.Б. Годская, В.М. Жучкова, Е.С. Заир-Бек, С.А. Потачева, А.П. Тряпицина; Под общ. ред. С.А. Потачева. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 146 с.*

8. *Семенова, Н.М. Методы педагогического оценивания конкурентоспособности выпускников: дис. … канд. пед. наук / Н.М. Семенова. – СПб: Российский. гос. пед. ун-т им. Герцена, 2005. – 178 с.*
9. *Основополагающие документы Болонского процесса [Электронный ресурс]: htpp://www.kubsu.ru.*
10. *Атанов, А.Г. Деятельностный подход в обучении / А.Г. Атанов. – Донецк: ЕАИ-пресс, 2001. – 160 с.*
11. *Зверев С.В. Формирование конкурентоспособности студента в маркетинговой деятельности: Монография. – М.: Компания Спутник+, 2008. – 228 с.*

Зверева Н.Г.
ГОУ ВПО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга», г. Петропавловск-Камчатский, Россия

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ТЕОРИЙ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

В современных социально-экономических условиях особую актуальность представляет проблема формирования трудовой мотивации персонала. Этот процесс происходит под действием самого широкого набора факторов, которые постоянно действуют на работника в процессе его профессиональной деятельности в организации. Помимо методов материального и морального стимулирования на работников оказывает влияние довольно широкий спектр таких факторов, как условия и организация труда, понимание работником своих карьерных перспектив, взаимоотношения в коллективе, осведомленность о положении дел в компании и др.

В настоящее время исследователи выделяют три составляющие теории трудовой мотивации, такие как заинтересованность в конечных результатах своего труда, приверженность организации и удовлетворенность выполняемой работой. Однако, первые теории трудовой мотивации не носили комплексный характер учета социально-психологических и экономических факторов, отдавая предпочтение лишь отдельным из перечисленных аспектов. В данной статье мы совершили попытку проследить динамику представлений о мотивации к труду.

Примером ортодоксальной теории трудовой мотивации является теория Ф.У. Тейлора – инженера из США, ставившего перед собой цель рассмотреть действия человеческого фактора в вопросах повышения производительности труда. Концепция, которую разработал Ф.У. Тейлор, впоследствии получила название "концепция экономического человека". Ученый не признавал форм коллективного стимулирования, утверждая, что "при научном управлении мы имеем дело с отдельными рабочими, а не с бригадами" [5].

Ф.У. Тейлором полностью были отвергнуты психологические и социально-психологические факторы повышения трудовой активности работников. Такие явления, как удовлетворенность трудом, творчество, эмоции и многие другие, не существовали для него, когда речь шла о работнике. Он использовал «систему индивидуальной дифференциальной сдельщины», которая позволяла выявить наиболее сильных и выносливых работников, показывающих высокую производительность труда, и соответственно за это вознаграждавшихся.

Данная система Ф.У.Тейлора впоследствии была подвергнута критике в связи с тем, что она выражает собой «хищническое отношение к рабочим, людям наемного труда, ибо Тейлор не использовал достижений гигиены и физиологии труда, его не интересовали отдаленные последствия для здоровья работника выполнения им «урока» на пределе человеческих возможностей». (Ляи Ж.М., 1924). Таким образом, Ф.У. Тейлор сосредоточил свое внимание главным образом на стремлении рабочих достичь результатов, вознаграждающихся соответственным образом

Известный немецкий психолог К. Левин видел в системе Ф.У. Тейлора проявление идеологии, обесценивающей творческое самодеятельное начало в труде, превращающей рабочих в «послушных исполнителей, безмолвных придатков машин» (Левин К., 1921). В 30-е гг. XX в., в противовес "концепции экономического человека" сложилось новое направление в менеджменте, ориентированное на изучение и рационализацию человеческих отношений работников производства, исследование их трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, связи мотивации и производительности труда. Работающий человек стал рассматриваться не просто как исполнитель рационализированных приемов работы (как это предполагал Ф.Тейлор), а как личность, субъект труда, поведение которого определяется сознанием, мотивами.

Так появилась "концепция человеческих отношений", автором которой был Э. Мэйо – австралийский психолог. Он принимал участие в экспериментах, проходивших в конце 20-х гг. XX в. на заводе Хоторна компании «Вестерн электрик» в пригороде Чикаго, где проводились исследования влияния различных параметров производственных условий на производительность труда персонала [3]. Являясь основателем "неопатернализма", Э. Мэйо рассматривал свою концепцию как "совместный плод социологии и психологии" (из этого определения возник термин "психосоциология предприятия"). Вся работа Э. Мэйо была направлена на достижение согласия рабочего с программой администрации предприятия, а также на снижение недовольства, адаптацию и преодоление отчуждения работника. С точки зрения Э Мэйо, капитализм и "человеческие отношения" могут благополучно сосуществовать.

Суть данной концепции состоит в том, что сама работа, производственный процесс имеют для рабочего меньшее значение, чем его социальное и психологическое положение на производстве. Таким образом, Э. Мэйо одним из первых обратил внимание на социально-психологические факторы, оказывающие влияние на формирование трудовой мотивации.

Позднее известный американский психолог и психиатр, один из основателей гуманистической психологии А. Маслоу создал "иерархическую модель потребностей личности" /13/В основе системы потребностей человека лежат потребности первого уровня (физиологические), потребности второго уровня связаны с безопасностью, потребности третьего уровня отражают стремления человека к любви, общению, и, наконец, иерархию венчают потребности в самоактуализации, понимаемое, автором как реализация творческих возможностей в деятельности, развитие способностей. Позже А. Маслоу объединил все потребности в два блока, отражающие формы существования человека: бытийный

(потребность в самоактуализации, ведущая к личностному росту) и дефициентный (ориентированный на удовлетворение потребностей первого и второго уровней). А. Маслоу предполагал, что бытийные потребности становятся актуальными и выполняют побудительную функцию лишь при условии создания возможности для удовлетворения дефициентных потребностей, что в контексте трудовой деятельности предполагает действия со стороны руководителей, направленные на рациональную организацию труда (консультации эргономистов) и на правовые гарантии занятости и заработной платы работников. Критики теории А. Маслоу отмечали, что потребности не всегда образуют именно ту иерархию, которую предложил ученый. Кроме этого, удовлетворение низших потребностей не всегда приводит к возникновению бытийных: данной концепции не были учтены индивидуальные различия работников. Также подверглось дискуссии положение о том, что удовлетворенный человек – это самый хороший работник [2].

Но, несмотря на критику, теория А. Маслоу внесла важный вклад в гуманизацию принципов научного управления, в изменение подхода к работающим людям, которые стали рассматриваться не только как функционеры, но и как личности.

Американский психолог Ф. Герцберг развил идеи А. Маслоу о потребностях и их реализации в труде и сформулировал «мотивационно-гигиеническую» теорию трудовой мотивации. Он классифицировал побуждения к труду по характеру их действия, разбив их на две группы: «факторы гигиены» – все внешние условия (зарплата, физические условия труда, отношения с коллегами) и факторы, получившие название «мотиваторы», (признание достижений, чувство ответственности и собственного роста, стремление к продвижению по службе и т.п.), достижение которых, по мнению автора, дает полное удовлетворение от работы. Что касается первой группы факторов, которые, как полагает автор, наиболее часто вызывают недовольство работников, то их улучшение действует стимулирующее, но на короткий срок, затем к ним привыкают, как к должному. Действие второй группы факторов, с точки зрения автора, является более длительным и надёжным. Таким образом, Ф. Герцберг попытался комплексно подойти к данной проблеме.

Критика концепции Ф. Герцберга состоит в том, что полученные им данные отражали срезовую характеристику мнений работников определенной организации, что ставит под сомнение универсальность этих данных, и возможность их распространения на персонал других организаций.

Тем не менее, можно отметить некую преемственность между теориями Ф. Герцберга и А. Маслоу. Например, «факторы гигиены» связаны с потребностями дефицита, а мотиваторы с потребностями в самоактуализации. По сути, Герцберг положил в основу своей теории идеи А.Маслоу, которые получили свое развитие в конкретизации и детализации мотивационно-потребностной сферы в рамках производственной специфики. Ф. Герцберг сформулировал ряд конкретных факторов и попытался подчеркнуть их очевидное взаимовлияние. Кроме этого, ученый делал акцент на их взаимосвязи и взаимодетерминации. Несмотря на критику данная теория получила признание [1].

Двухфакторная теория мотивации Д. МакГрегора, профессора Массачусетского технологического института возникла в середине 60-х гг. XX в. и явилась попыткой соединить идеи Тейлора и Э. Мэйо. В связи с тем, что данные подходы являются разнонаправленными, теория Д.МакГрегора содержит в себе две по сути противоположные теории: «Теорию Х», имеющую прямое отношение к «экономическому человеку» и «Теорию У», рассматривающую «социального человека».

«Теория Х», исходившая из того, что средний работник, которого следует принуждать к труду, не любит трудиться и избегает инициативы, вполне соответствовала взглядам менеджеров того времени (периода). Несмотря на определенные результаты, которая давала эта теория, сам Д. МакГрегор признал её антинаучной, как противоречащей современным знаниям и науке о человеке и построил новую теорию –«Теорию У». Исходя из убеждения, что людям от природы свойственны иные качества, чем те, которыми человек наделялся в первой теории, автор вывел ряд основных положений, утверждающих, что человек стремится к ответственности, к достижению целей, к проявлению инициативы. Кроме этого автор полагал, что «труд – это также естественно, как игра или отдых», и нивелировал значимость внешнего контроля и угрозы наказания как факторов, определяющих активность работника [4]. Осуществление одной из основных функций управления – функции контроля - заключается в первую очередь в помощи работнику, в своевременном обнаружении возможных трудностей или сложностей, в том числе прогнозировании вероятных ошибок работника в процессе осуществления профессиональной деятельности. Задачей руководителя, осуществляющего контроль, является своевременное, компетентное, доброжелательное оперативное вмешательство в процесс деятельности подчиненного с целью направить его, если есть необходимость помочь в определении перспектив, альтернатив и вероятных трудностей. Совместное решение производственных задач способствует как укреплению отношений между сотрудниками, имеющими различные ранги, так и достижению общих целей организации, и, что чрезвычайно важно, подчиненный приобретает столь необходимый профессиональный опыт. Осуществление функции контроля никоим образом не предполагает такого контроля за подчиненным, где первостепенной задачей выступает выявление оплошностей, недочетов, опозданий подчиненного с целью его обличения и обвинения, и как следствие, применение если не самого наказания или взыскания, то обязательно его угрозы. Подобная трактовка реализации контроля со стороны некоторых руководителей и соответствующее ей поведение, как минимум, не способствует ни сохранению, ни формированию трудовой мотивации, в частности мотивации достижений. Она также в целом негативно отражается на климате в коллективе и психологическом здоровье его отдельных членов. Гуманистическая направленность идей ученого выводит на новый уровень, личность работника.

Американский психолог Д. Мак-Клелланд, создавший в 70-е годы XX века собственную теорию трудовой мотивации, основывался на работах Г. Мюррея. В результате (на основе, в рамках) эмпирических исследований Г. Мюррей выделил 20 видов потребностей людей, например, такие как потребность в дос-

тижении, в избегании наказания, власти, автономности, самозащите, эгоизме, пассивном повиновении и т.д. Согласно идеям Д.МакКлелланда для понимания вариантов типов трудового поведения людей достаточно характеристики трех видов потребностей и соответствующих им мотивов. Потребности в достижении он понимал, как малоосознанное побуждение человека действовать максимально качественно и эффективно, ставя перед собой сложные задачи, рисковать и отдавать предпочтение индивидуальным формам работы. Потребность во власти проявляется в склонности к агрессии, в стремлении оказывать влияние на других людей и публично заявлять о себе. Потребность в принадлежности (аффилиации) выражается в стремлении к теплым дружеским связям и отношениям, в предпочтении групповых форм работы, в чувствительности к оценке своего поведения со стороны других людей, в избегании конфликтов и ситуаций соревнования.

По мнению Д. МакКлелланда, у каждого человека представлены три потребности, но в различных пропорциях. В зависимости от степени выраженности того или иного вида потребностей, работник занимает определённую нишу в структуре организации: от лидера до рядового исполнителя. (Р. Бояцис, 2000). Д. МакКлелланд пришел к выводу, что люди способны сознательно изменять значимость своих потребностей и мотивов, но для этого требуется поддержка специфических групповых норм, правил и условий труда. В результате Д. МакКлелландом были разработаны процедуры специальных тренингов, усиливающих определенные мотивы. Таким образом, ученый привлек внимание к необходимости индивидуального подхода к каждому отдельному работнику.

Психологи, ориентированные на прикладные психологические исследования в промышленности, большое внимание уделяют потребности в достижениях. К их числу принадлежит Дж. Аткинсон, рассматривающий потребность достижения как вариант самоактуализации. Данная потребность проявляется двумя побуждениями: стремлением к успеху и избеганием неудачи. По модели ученого конфликт между этими стремлениями образует некую результирующую мотивационную тенденцию, проявляющуюся в реальном поведении человека. Стремление к успеху проявляется в интенсивности и настойчивости действий человека, в то время как стремление избежать неудачи подавляет у индивида выполнение действий, которые, по мнению субъекта, могут привести к провалу [4].

Проведенный краткий обзор развития представлений о мотивации к труду позволяет проследить его определённую динамику. Авторы каждой последующей теории, приходящей на смену предыдущей, предпринимали попытку охватить наиболее широко диапазон факторов, способствующих формированию трудовой мотивации.

Литература

1. *Мананникова Е.Н. Психология управления. – М, 2008.*
2. *Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб., 2003.*
3. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1997.*
4. *Розанова В.А. Психология управления. – М., 1999.*
5. *Эпштейн С. И Индустриальная социология в США. – М. 1972.*

Кахнович С.В.

ГОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт имени М.Е. Евсевьева», г. Саранск, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БУДУЩИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ[1]

В современных условиях возрастает требования общества к качеству образовательных услуг. К дошкольному образованию общество предъявляет особые образовательные стандарты, которые лежат в сфере духовного, социокультурного развития личности ребенка дошкольного возраста. Когда в обществе происходят кардиальные изменения в идеологии, целях и задачах общественной жизни в целом, и в частности в образовании, дошкольное воспитание как фундамент для развития личности ребенка имеет много оснований реализации гуманистического содержания, основанного на социокультурном компоненте образования.

Гуманистическое содержание образования заключается не только в подходе воспитателей к ребенку как субъекту, но и в обогащении знаний и опыта воспитанников о человеке, человечестве и человечности. Гуманистическое содержание образования отражается в социокультурном компоненте, является его стержневым моментом.

Культурологическая концепция образования, разработанная еще в 1970 – 1980 гг. сотрудниками лаборатории общих проблем дидактики НИИ общей педагогики Академии педагогических наук под руководством В.В. Краеевского, И.Я. Лернера и М.Н. Скаткина, рассматривает социокультурный компонент образования как педагогически адаптированный социальный опыт человечества, соответствующий человеческой культуре во всей её структурной полноте. Поэтому в содержание социокультурного компонента образования, помимо традиционной для процесса обучения передачи готовых знаний, умений, навыков детям, включается также и опыт творческой деятельности отличной от деятельности по привычному стандарту, а также и опыт эмоционально-ценностных отношений.

Усвоение социокультурного компонента дошкольниками позволяет учитывать активность, субъектность и индивидуальность каждого ребенка, соотносить темы усвоения знаний, умений, навыков с индивидуальными возможностями и потребностями, избегать директивных форм воздействия на личность ребенка, приучать воспитанников к самостоятельности и формировать у них умение адаптироваться к изменяющимся условиям среды. Все перечисленные качества личности, на наш взгляд, являются достаточно востребованными в современном обществе. Однако, несмотря на очевидную актуальность поставлен-

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Формирование начал изобразительной грамотности у детей раннего возраста (от 1 года до 3 лет)», проект № 07-06-00652а.

ной проблемы, научных изысканий в данном направлении явно недостаточно, что находит отражение в практике, отсутствуют формы, методы и приемы, направленные на формировании, основополагающего компонента социокультурного образования, культуры межличностных отношений у детей дошкольного возраста.

Реализация социокультурного компонента образования в условиях дошкольных образовательных учреждениях заключается в анализе духовного, нравственного становления личности ребенка, которое не представляется без исследования его личностно-смысловой и межличностных сфер. Двойственность человеческой природы по А.Н. Леонтьеву [3] проявляется в его поведении, в двух средах – физической и социальной. Причем социальной средой следует считать не простую совокупность людей, а характерную для данной социальной группы межличностную культуру, систему эмоциональных (непосредственных) и рациональных (опосредованных) отношений между ними. Мотивами поведения у детей дошкольного возраста выступают аффилиативная потребность (потребность в общении) и базальное доверие к жизни (потребность в безопасности). Поведение детей имеет природные предпосылки, но по своей сути социально обусловлено, реализуется в форме деятельности, в межличностной культуре общения, во взаимодействиях с другими детьми и взрослым.

Развитие ребенка тесно связано с формированием межличностных отношений, выраженных в определенной культуре идеальных человеческих касательств. В дошкольном возрасте закладываются основы личности взрослого человека. Ранее развитие у ребенка понимания важности благоприятных межличностных отношений закладывает определенную культуру таких отношений, что позволяет ему в будущем достигать значительных успехов в освоении окружающей действительности, творчески подходить к решению социальных задач, находить собственное место в обществе, развивать личностные потенциально заложенные способности. Благодаря сформированным основам межличностной культуры ребенок в дальнейшем лучше адаптируется к новым социальным условиям.

В известных нам педагогических изысканиях формирование культуры межличностных отношений рассматривается попутно с решением других нравственных задач в образовании, в особенности, в рамках дошкольной педагогики, кроме исследований культуры межличностных отношений учителя и ученика в средней школе (Н.Ю. Попикова), студентов в рамках учебного процесса в вузе (К.Э. Казарьян, И.В. Хитрова А.В. Какун), в условиях воинских подразделений (К.А. Кисин) в этих научных работах обозначенные отношения выступают предметом исследования. Так, в рамках дошкольной педагогики анализируется влияние межличностных отношений дошкольников на совместную деятельность – игровую, трудовую (Т.С. Блощицина, Р.С. Буре, Б.П. Жизневский, Я.Л. Коломинский и др.), бытовую (Л.И. Божович и др.), изобразительную (Т.С. Комарова, А.И. Савенков и др.); выявляются особенности межличностных отношений в разновозрастных группах дошкольников (В.Н. Бутенко и др.); рассматривается процесс формирования конструктивных межличностных отношений детей друг с другом при их адаптации к условиям образовательного учреж-

дения (Н.А. Шкурчева – на примере обучения первоклассников) и другие подобные.

Однако при реализации социокультурного компонента образования важным будет являться формирование именно культуры межличностных отношений, то есть определенных идеальных человеческих касательств. Тем более, как мы полагаем, рассмотрение межличностных отношений без ориентации на культуру является абстракцией, так как отношения складываются в обществе, а более или менее развитое человеческое сообщество не может ни иметь собственной культуры. В особенности следует обратить внимание, что дошкольники соотносят межличностные отношения с деятельностью, вне деятельности эти отношения теряют всякий смысл для детей. Если взаимодействие детей дошкольного возраста строится в художественно-творческой деятельности, имеется возможность формировать у них эстетическое отношение к духовным (художественные произведения искусства, язык) и практическим (пища, одежда) ценностям народной культуры, что и определяет важность именно художественно-творческой деятельности для реализации социокультурного компонента образования.

Каждое новое поколение должно освоить духовное наследие человечества, поэтому становится важным нахождение новых способов познания окружающего мира. Познание ребенком окружающего мира может осуществляться с помощью эстетического воспитания, когда он усваивает образы, символы, знаки, которые позволяют ему на уровне сознания и подсознания выражать собственный взгляд на происходящие с ним события. Самовыражение в художественно-творческой деятельности на занятиях изобразительным искусством выступает средством формирования культуры межличностных отношений. Культура межличностных отношений понимается нами как индивидуальное поведение ребенка, направленное на установление конструктивных межличностных отношений со сверстниками и педагогом.

Проблема формирования культуры межличностных отношений у детей дошкольного возраста, по сути, является педагогической, поскольку становление личности происходит в единстве ее развития, воспитания и обучения. Обществом признается тот факт, что образование представляет собой не только приобретение знаний, умений и навыков, но и социальное развитие, духовное становление, что значительно усилило внимание педагогической общественности к личности ребенка как субъекту учебно-воспитательного процесса. Мы полагаем, что для формирования личности недостаточно быть образованным, обученным и даже воспитанным, важно иметь духовную составляющую. К духовным составляющим, как правило, относят: мораль, нравственность, мировоззрение, гражданскую позицию, в целом, поведение человека, выраженное в его субъектности и индивидуальности. В практике воспитания давно было отмечено, что поведение человека кроме внешних проявлений имеет и движущие силы, скрытые от визуального наблюдения. Именно латентные, внутренние потребности, мотивы управляют эмоциями и чувствами, в целом – поведением человека, что и обеспечивает его субъектность. Субъектность человека, его духовность, индивидуальность находят свое выражение именно в культуре межлич-

ностных отношений, проявляясь наиболее ярко, отчетливо. Более того, в художественно-творческой деятельности скрытые потребности, мотивы, эмоции, чувства выражаются через художественный образ, который отражает истинные эмоции ребенка в разных сферах его жизнедеятельности в том числе и отношения, складывающиеся у него в детском сообществе. Можно предположить, что формирование межличностных отношений именно в художественно-творческой деятельности наиболее отчетливо выразит саму сущность отношений.

Формирование культуры межличностных отношений выступает проблемной темой, так как сам феномен культуры противостоит узко понимаемому процессу образования с целью усвоения знаний, умений, навыков, кроме того изучение межличностных отношений представляется как результат интеграции научных знаний педагогики и психологии, что обеспечивает актуальность темы для данной отрасли познания: теории и методики дошкольного воспитания; теории и методики обучения изобразительному искусству.

Агрессивность детей, их безнравственное отношение к сверстникам порой является неразрешимой проблемой для педагогов, работающих с детьми, начиная уже с воспитания в дошкольных образовательных учреждениях, что обеспечивает актуальность в разработке форм и методов формирования культуры межличностных отношений у детей дошкольного возраста – на первой ступени образования как основополагающий аспект социокультурного компонента образования.

Дошкольный возраст является этапом становления личности ребенка. Развитие ребенка по концепции Л.С. Выготского [1] определяется социальной ситуацией, его положением в обществе, системой отношений со взрослыми и сверстниками. Ребенок изначально включен в межличностные отношения, более того, чем он младше, тем более социальным существом является. Он не может физически жить, не развиваться вне человеческого общества, вне культуры межличностных отношений. Однако проблема состоит в том, как будут складываться его отношения с социумом, как будет проходить социализация и адаптация в обществе, при каких условиях происходит духовное становление личности.

Формирование позитивных межличностных отношений оказывает влияние на любую человеческую деятельность, в особенности на художественно-творческую. Поскольку делает обозначенную деятельность для ребенка наиболее привлекательной, так как реализуется его потребность в общении и взаимодействии по поводу содержания деятельности, ее результатов. Результат художественно-творческой деятельности является определенной духовной ценностью для его создателя и то, как он будет оценен, как будут складываться его отношения с социальным окружением (со сверстниками, педагогом, родителями) очень важно для нравственного становления личности ребенка.

Значительное место занимают в хорошем деловом сотрудничестве благоприятные межличностные отношения в детской группе, коллективе. Поэтому важным является создание таких условий, при которых дошкольник чувствует себя в коллективе комфортно, тем самым реализуется его потребность в общении, в освоении действительности.

В многочисленных трудах отечественных и зарубежных ученых, посвященных исследованию групп и коллективов (Г.М. Андреева, У. Бенин, Г. Кельи, Я.Л. Коломинский, А.С. Макаренко, Джеков Морено, Е.Г. Осовский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, З. Фрейд, Г. Хаймен, Г. Шепард и др.) рассматривается групповая динамика, коллективообразование, межличностные и межэтнические отношения, структура, особенности и функции коллективов; показано влияние организации совместной деятельности и уровня развития групп на становление межличностных отношений, а также обратное влияние межличностных отношений на формирование навыков сотрудничества, сплоченности, ценностно-ориентированного единства членов коллектива. В то же время, не умаляя значимость вклада отечественных и зарубежных ученых в рассмотрение межличностных отношений, нельзя не отметить, что ряд важных аспектов до настоящего времени фактически не затрагивался и – прежде всего тот, который касается непосредственно культуры межличностных отношений (подчеркнём этот момент). Есть основания утверждать, что не дана пока что убедительная дефиниция категории «культура межличностных отношений»; не разведены на теоретическом и методологическом уровне понятия «культура межличностных отношений», «межличностные отношения», «межличностное взаимодействие», которые отнюдь не являются синонимичными, поскольку отмечается оценочный момент в понятии « культура межличностных отношений » как идеальных человеческих касательств.

Художественно-творческая деятельность несет в себе огромный педагогический потенциал, который до сих пор является недостаточно исследованным. В процессе обозначенной деятельности происходит развитие ребенка. Итогом развития выступают присвоенные индивидуумом формы культуры. По мысли В.В. Давыдова этот процесс есть «разработанный путь развития его сознания» [2, 53].

Благодаря включению детей дошкольного возраста в художественно-творческую деятельность есть потенциальная возможность усвоения культуры межличностных отношений, в том числе и специфических национальных, конфессиональных особенностей, традиционных для определенного региона. Изучение культурных ценностей, созданных в различных этнических культурах обеспечивает формирование патриотических чувств у детей дошкольного возраста.

Данное исследование в рамках социокультурного компонента образования доказывает возможность формирования культуры межличностных отношений у детей дошкольного возраста средствами художественного творчества, выявляет теоретические и методологические основы. Результатом исследования выступают сформированное ценностное отношение у детей дошкольного возраста к другой личности, уважительные формы общения с человеком иной конфессии, уважение и любовь к людям, проживающим в том регионе, где он родился и живет. Ребенок, прежде всего, учится воспринимать другого человека эстетически, что обуславливает гармонизацию обучения и воспитания. Результаты исследования позволяют использовать в массовой практике формы, методы, приемы, основанные на гуманной педагогике, так как создаются условия для

проявления ребенком творческих способностей в деятельности и субъектности в межличностных отношениях.

Содержание художественно-творческой деятельности позволяет формировать у детей специальные способности, выраженные в изобразительной грамотности, что обеспечивает возможность творческого самовыражения через создание художественного образа. На основе самовыражения детей дошкольного возраста в художественно-творческой деятельности формируются общие способности, проявляющиеся в культуре межличностных отношений, которые можно перенести в другие виды деятельности: коммуникативную, трудовую, игровую, бытовую.

Отличительной особенностью жизнедеятельности человека является его субъетивность, т.е. духовная составляющая, неповторимое сочетание психических особенностей, которые оказывают влияние на формирование межличностных отношений.

В психологии принято делить все виды отношений между людьми на следующие: сотрудничество – идеальный случай взаимоотношений, предполагающий взаимопонимание и взаимоподдержку; паритет – равные союзнические отношения, основанные на взаимной выгоде членов союза; соревнование – желание добиться большего и лучшего в благожелательном соперничестве; конкуренция – стремление главенствовать над другими, подавлять в каких-либо сферах; и, наконец, антагонизм – резкие противоречия между членами группы при которых их объединение носит явно вынужденный характер и сохраняется из-за сильного давления извне.

Естественно, что одним из оптимальных способов взаимодействия является сотрудничество, поэтому одним из способов осуществления совместной деятельности при реализации социокультурного компонента образования является сотрудничество воспитанников друг с другом и педагогом. Межличностные отношения проявляются в качественных характеристиках деятельности.

Привлекательной для ребенка деятельность становится, если он осознано видит необходимость ее выполнения и имеет ясные и понятные для него цели. В случаи с дошкольниками лучше, когда цель имеет игровой характер и ребенок осознано принимает на себя роль, включается в ролевое взаимодействие.

Деятельность – условия ее организации, ее цели, результаты, способна оказывать воспитательное влияние на личность ребенка, в особенности, если эта деятельность художественно-творческая.

Традиционно в дошкольной педагогике под художественно-творческой деятельностью подразумеваются следующие виды: изобразительная (рисование, лепка, аппликация), конструирование, музыкальная, игровая, культурно-досуговая (художественно-речевая, театрализованная). Следует подчеркнуть, что они разделяются на продуктивные: изобразительная деятельность, конструирование и на процессуальные по наличию и отсутствию материального продукта деятельности. Процессуальная деятельность та, в которой важным является не столько результат, как процесс для личностного становления ребенка, например, в игровой, культурно-досуговой и отчасти музыкальной.

Стержнем интеграции разных видов художественно-творческой деятельности является изобразительная. Изобразительную деятельность по праву можно отнести к первой образовательной деятельности, так рисованием ребенок может начать заниматься в год, а порой и ранее, при этом он многому обучается.

В процессе реализации социокультурного компонента содержания образования детей в условиях общественного дошкольного образования возрастает роль и значение воспитателя. Его личность, совокупность знаний и убеждений, нравственные позиции и эстетическая, гражданственная культура оказывают определяющее воздействие на восприятие маленьких детей окружающей действительности.

О значимости воспитания и обучения детей до пятилетнего возраста с особой проникновенностью говорит великий русский классик Лев Николаевич Толстой в своих «Первых воспоминаниях о детстве»: «От пятилетнего ребенка до меня только шаг, а от новорожденного до пятилетнего страшное расстояние. От зародыша до новорожденного – пучина, а от несуществования до зародыша отделяет уже не пучина, а непостижимость».

Именно в дошкольный период закладываются основы личности взрослого человека, его мотивационно-волевая, интеллектуальная сферы, его духовные потребности и художественный вкус. Поэтому важно, чтобы с дошкольниками работали высокопрофессиональные специалисты.

Среди качественных характеристик профессиональной подготовки современного воспитателя к реализации социокультурного компонента образования важнейшее место занимает формирование у будущего специалиста гуманистического мировоззрения.

Гуманистическое мировоззрение связано с утверждением во всех сферах деятельности и труда воспитателя приоритета общечеловеческих ценностей.

Гуманизм в общефилософском понимании – это социально-ценностный комплекс идей, утверждающих отношение к человеку как к высшей ценности, признающих его право на свободу, счастье, развитие и творческое проявление своих духовных потенциальных сил.

Поэтому ребенок в мировоззрении воспитателя становиться системообразующим фактором, центром и субъектом воспитательной системы. При этом воспитатель учит детей не только объективному восприятию реальности, но и помогает им войти в мир общества, понять нравственные устои взаимоотношений людей.

В гуманистическом мировоззрении, следовательно, находят выражения многообразные отношения человека к человеку, обществу, духовным ценностям, деятельности и так далее, составляющие содержание гуманности личности. Гуманность проявляется в характеристике личности как носителя данного качества, в совокупности его нравственно-психологических свойств, выражающих осознанное отношение к человеку как к самоценности. Воспитатель внимательно следит за развитием своих воспитанников и обращается не только к их внешней поведенческой реакции, но и к внутреннему состоянию. Гуманистическая направленность в воспитании детей предполагает именно такой подход.

Социальные потребности общества заключаются в том, чтобы выпускник педвуза ограничено сочетал в своей личности духовно-нравственные позиции, отношение к людям как к ценности и высокий уровень педагогического мастерства.

Любая педагогическая система, и вуз не исключение, является системой открытой, ведь каждая педагогическая система является тем или иным институтом социализации личности, а ее функции в самом общем виде задаются социальными потребностями общества.

Таким образом, функционально педагогическая система является не единственным, но достаточно важным фактором перевода обучаемого из одного состояния в другое (для педагогического вуза – это переход «выпускник школы» – «специалист»). Принцип сочетания в личности человека духовного начала и мастерства, как мы полагаем, может быть положен в основу реализации социокультурного компонента образования как на уровне дошкольных образовательных учреждений, так и в вузовском обучении будущих специалистов.

Будущий воспитатель должен иметь твердую гражданскую позицию, основанную на реализации гуманистического воспитания, иметь необходимые знания в области реализации социокультурного компонента образования и активно внедрять в практику формы, методы и приемы культурологической концепции образования.

Литература

1. *Выготский, Л.С. Мышление и речь: сборник / Л.С. Выготский. – М.: Хранитель, 2008. – 668, [4] с.*
2. *Давыдов, В.В. Проблемы развивающего обучения: опыт практического и экспериментального исследования / В.В. Давыдов. – М.: Педагогика, 1986. – 453 с.*
3. *Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев. – М.: Мысль, 1965. – 572 с.*

Качура И.А., Рехлова Н.А.

ГОУ ВПО Филиал Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева в г. Кропоткине, г. Кропоткин, Краснодарский край, Россия

К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ МОЛОДЕЖИ

В последнее время в средствах массовой информации все чаще звучат сообщения о нервных срывах, заканчивающихся трагедиями. Срывы, происходящие на производствах, приводят к производственным травмам, срывы, происходящие в образовательной среде, приводят к конфликтам, а особенно остро данные срывы проявляются в силовых структурах Российской Федерации. Они приводят к трагедиям, затрагивающим интересы людей, не связанных с данной профессией: искалеченные жизни случайных прохожих, пострадавших от рук сотрудников силовых структур. А ведь, чтобы попасть на службу в эти структуры, претенденты проходят достаточно жесткий физический и психологический отбор. Конечно, любая профессиональная деятельность требует большой

физической, психической и психологической стабильности. Однако, наиболее сильно таким срывам подвержены люди, которые не удовлетворены своей работой, занимаются деятельностью, не являющейся их призванием, деятельностью, в которой они не могут самореализоваться. Самореализация – потребность самого высокого уровня в иерархии потребностей по А. Маслоу. Согласно А. Маслоу, человек обладает мотивационным набором, который помогает ему удовлетворять потребности пяти уровней. И только при удовлетворении потребностей пятого уровня человек может стать здоровым, творческим и независимым существом – личностью, в полном смысле этого слова [1, 51].

Процесс формирования личности достаточно длительный, он начинается буквально с рождения ребенка и осуществляется этапно и последовательно. Достаточно высокого уровня личностной зрелости человек достигает примерно к 16-17 годам, но это не означает прекращения личностного развития. Этот возрастной период и представляет собой переход к зрелости - это период принятия ответственного решения, определяющего всю дальнейшую жизнь человека – выбор профессии. Юношам и девушкам в этом возрасте присуще чувство психологической независимости, что может повлиять на дальнейшее профессиональное становление личности [2, 8]. Выбираемая профессия во многом определяет наше будущее, предопределяет место в обществе.

В России насчитывается около семи тысяч различных профессий, каждая из которых требует от будущего специалиста определенных знаний, черт характера, способностей, качеств, в том числе качеств психологических.

Профессия – род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Выбирая профессию, молодежь выбирает свой образ жизни, свое будущее, а выбор будущего не может быть простым.

Исследования последнего десятилетия показывают, что у российской молодежи не сформирована готовность самостоятельно решать свою судьбу, делать сознательный профессиональный выбор. Выпускники школ становятся категорией повышенного риска: у них нет трудового опыта, низка или отсутствует профессиональная квалификация, не сформированы готовность к труду и к самостоятельной оценке обстановки на рынке труда. Они низко оценивают роль образования в профессиональной подготовке, перекладывают на родителей ответственность за свой жизненный выбор, не проявляют готовности и желания определять свою собственную судьбу. При этом неудовлетворенность материальным положением конфликтует с низким уровнем потребности в труде и неразвитой трудовой мотивацией.

Проблема профессионального самоопределения молодежи рассматривается преимущественно представителями психологической, педагогической и социологической наук. На протяжении многих десятилетий учеными исследовались различные аспекты проблемы выбора профессии.

Социальный аспект проблемы выбора профессии молодежью изучался Л.И. Божович, Ю.Р. Вишневским, С.Н. Иконниковой, И.С. Коном, В.Т. Лисовским, А.В. Мудриком, И.Н. Назимовым, Б.С. Павловым, В.Г. Поповым,

Л.Я. Рубиной, М.Н. Руткевичем, СВ. Тетерским, М.Х. Титмой, Н.Н. Чистяковым, С.Н. Чистяковой, Т.И. Шалавиной, В.Т. Шапко, В.Н. Шубкиным.

Психофизические и медико-биологические основы выбора профессии обосновывались в работах В.Г. Ананьина, И.Д. Карцева, Е.И. Климова, И.Д. Левитова, Н.С. Лейтеса, А.Н. Леонтьева, К.К. Платонова.

Анализ профессионального самоопределения с позиций психолого-педагогического подхода отражен в работах Л.П. Ашихминой, А.Н. Демина, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.В. Самоукиной, А.Р. Фонарева, О.Н. Шахматовой и др.

Е.А. Климов дал психологическую характеристику профессиональной деятельности, раскрыл теоретические основы профконсультации. Б.А. Федоришин обосновал системный подход к профессиональной информации школьников. Н.Ф. Гейжан представила модель содержания и выявила этапы профессионального консультирования. Н.С. Пряжников описал опыт использования игровых технологий в групповом консультировании. И.В. Кузнецова описала процедуру принятия решения в выборе профессии. Я.В. Дидковская и Е.М. Павлютенков раскрыли вопросы мотивации выбора профессии. А.К. Осинский показал роль саморегуляции в формировании активной личности. А.И. Сухарева объяснила психологические механизмы развития трудового и профессионального самоопределения. А.И. Ростунов остановился на вопросах формирования профессиональной пригодности. Б.А. Шавир выявил структуру профессионального самоопределения и факторы, влияющие на него. С.Н. Никифоров показал роль профессиоведения в качестве информационной базы выбора профессии. С.Н. Чистякова занимается вопросами целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии.

В условиях России, когда за последнее десятилетие происходит резкое снижение качества жизни, здоровья юношей и девушек, обеспечения занятости, усиление наркозависимости, рост преступности в молодежной среде, требуется кардинальная активизация государственной политики по отношению к поколению, самостоятельно вступающему в жизнь [3, 593]. Поэтому, очень важна государственная поддержка и стимулирование потенциала молодежи.

Проанализировав направления поддержки со стороны государства, наилучшим способом на наш взгляд является создание центров «Профессиональной ориентации», которые начали действовать в нашей стране в 1987 году, с момента создания такого центра в городе Санкт-Петербург. Такие центры оказывают широкий спектр услуг в профессиональном самоопределении, профессиональной иммиграции, трудоустройстве безработных. В настоящее время такие центры работают во многих регионах страны, но проблема профессионального определения молодежи остается не менее актуальной. Того количества центров, которое есть в России, недостаточно, и поэтому их услугами не может воспользоваться большая часть молодежи. На наш взгляд, необходимо создавать такие центры во всех районах регионов России. В идеале они должны быть максимально территориально приближены к субъектам, которым оказывают свои услуги (молодежи, стоящей перед профессиональным выбором). Необходимо, чтобы создание и работа таких центров должным образом освещались в регио-

нальных, районных, муниципальных средствах массовой информации и приоритетным должен быть выпуск социальных видеороликов. Именно социальная реклама может помочь вновь созданным центрам в их развитии, а существующим – реабилитироваться в обществе. В объединении работы центров в единую федеральную систему центров «Профессионального самоопределения», мы видим совершенствование пути решения обозначенной проблемы.

Литература

1. *Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. Возрастная и педагогическая психология. – М., 2004.*
2. *Кузнецова Н.В. Социально-профессиональное самоопределение обучающихся в процессе изучения социально-гуманитарных дисциплин / Дис. канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2003.*
3. *Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Р/Д., Феникс, 2002.*

Кнестяпин В.Н., Прохорова А.А.
Центр содействия трудоустройству выпускников
Самарского государственного аэрокосмического университета
имени академика С.П.Королева, г. Самара, Россия

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Специалист (дипломированный специалист) – квалификация, приобретенная студентом после освоения специальной программы обучения. В конкретных специальностях имеет собственное название (например – физик, химик, инженер, врач, учитель).

Квалификация – от лат. «qualis» – какой по качеству и «фикация» – это:

1) определение качества чего-либо, оценки чего-либо;
2) уровень подготовленности, степень годности к какому-нибудь виду труда;
3) профессия, специальность.

Молодой специалист – кто это?

«Молодой специалист» – понятие, обозначающее человека, который в недавнем прошлом окончил учреждение образования и имеет мало практического опыта для выполнения порученной ему работы.

В части 13 статьи 10 Закона «Об образовании», части 2 пункта 5 статьи 30 Закона «О высшем образовании», части 1 пункта 5 Положения о распределении прописана совокупность обязательных признаков, при наличии которых выпускник учреждения образования приобретает специальный статус и может считаться молодым специалистом:

a. выпускник должен получить высшее образование, т.е. окончить полный курс обучения, пройти итоговую аттестацию и получить соответствующий документ (диплом):
b. выпускник должен обучаться в дневной форме получения образования;
c. образование выпускника должно финансироваться за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;

d. выпускник должен быть направлен на работу по распределению в порядке, установленном специальным законодательством и получить соответствующий документ. [1]

Если какой-либо из названных признаков отсутствует, выпускник не может приобрести статус молодого специалиста.

На сегодняшний день рынок забит молодыми специалистами. И в основном в сфере продаж и услуг. А что, других профессий нет? А как же механики, инженеры, фрезеровщики, столяры, работники муниципальных учреждений и еще масса других профессий? Только за эти работы мало платят и, именно этот вопрос, у молодых специалистов, стоит на первом месте.

Сейчас на рынке труда такая же ситуация с менеджерами и финансистами, как с инженерами в 90-е годы. Специалистов много, а рабочих мест не хватает. Рынок забит экономистами, юристами, менеджерами, предложение данных специальностей во многом превышает спрос. Так, в 2011 году вузы страны выпустят вдвое больше дипломированных гуманитариев и в 3,5 (!) раза больше экономистов и управленцев, чем это будет необходимо рынку труда. При этом металлургов, машиностроителей, специалистов по металлообработке выпустят вдвое меньше, чем нужно будет экономике страны [2]

Но вчерашние выпускники уже «зомбированы» тем, что менеджер может получать в 5, а то и в 10 раз больше, чем тот же столяр или механик (пример, оплата труда менеджера составляет от 10 000 до 30 000 рублей, механика от 15 000 до 30 000). Как видите, у обоих средняя заработная плата почти одинаковая. Да, было такое, что менеджер получал больше, лет 5 назад, но на сегодняшний день мы приходим к тому, ВТО виден прогресс в развитии инженерных специальностей.

Сегодня не хватает работников в сфере промышленности, но из-за низкой заработной платы и высокой «отдачи производству», молодые специалисты предпочитают более выгодные для себя места (где можно посидеть и ничего не делать, но чтобы за это ничего не было). Следовательно, можно составить такую схему (рис. 1) « круговорота упадка предприятия»: малочисленность работников предприятия приводит к снижению производительности, из этого следует снижения затрат предприятия для поддержания его «на плаву». Самая главная статья расходов любой организации? Это заработная плата сотрудникам. Сокращение этой самой статьи, приводит к увольнению «неугодных». И снова начинаем сначала, такая схема продолжается до тех пор, пока предприятие не признает себя банкротом.

Одной из главных проблем найма на работу молодых специалистов – опыт работы. Студентам очной формы обучения сложно найти подработку на неполный рабочий день и чтобы должность не рознилась со специальностью, на которую он учиться. В большинстве случаев слушатели находят работу не по специальности, а чаще всего и вовсе не работают на протяжении всех лет обучения. По окончанию ВУЗа и получения диплома большинство специалистов не имеют опыта работы, что, во многих организациях, является главным критерием при приеме на работу. Что же тогда делать?

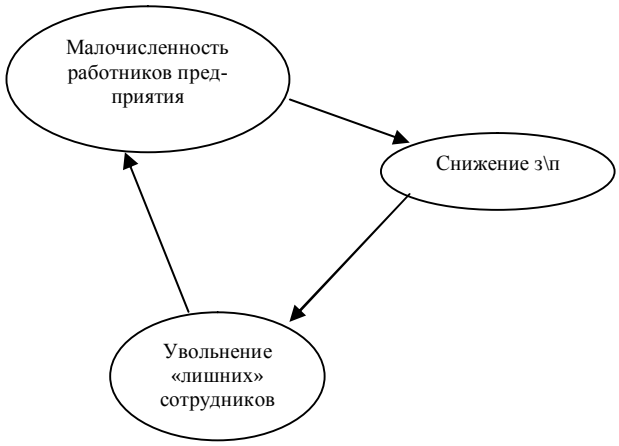


Рис. 1. «Круговорот упадка предприятия»

В некоторых ВУЗах существует такая схема обучения: предприятие, которому необходим персонал, частично оплачивает стоимость образовательных услуг учебного заведения за любого понравившегося слушателя, который удовлетворял бы все критерии (или большинство из них). После окончания ВУЗа и получения диплома, специалист обязан по контракту, который он заключил с предприятием на начальном этапе своего обучения, возместить средства, потраченные на его обучение, путем отработки их в рабочем порядке. Так же, будучи студентом, он может получить опыт, необходимый в дальнейшем, путем прохождения практик или летней подработки на предприятии.

Но есть и свои минусы в такой программе. Если студент перестает интересовать будущего работодателя по каким-либо причинам (например - плохая успеваемость), то предприятие имеет право расторгнуть контракт. В этом случае студент обязан возместить все средства потраченные на его обучение.

Прием студентов на работу на лето, обуславливается тем, что летние каникулы – это самое доступное время, чтобы получить необходимый опыт и зарекомендовать себя на любом предприятии.

Существуют также предприятия, которые добровольно идут на риски и принимают на работу до 80% кадров без опыта работы. При этом составляется договор, в котором прописано, что после прохождения определенного испытательного срока (от 2 мес. до 6 мес., в зависимости от должности), работник обязан проработать на предприятии еще какое-то время (от 1 года до 5 лет).

Есть предприятия, которым необходимо пополнение только время от времени, так называемы ***«фриланс»***. Существуют, так же и ***«фрилансеры».***

Фрилансер – это независимый специалист, выполняющий работу на удаленной основе. Фриланс открывает множество перспектив перед специалистом, в числе которых одновременное участие в нескольких проектах. Также фриланс позволяет самостоятельно распоряжаться собственным временем, так как фрилансер сам выбирает проекты и работает из дома. Но чтобы быть востребованным фрилансером необходим большой опыт работы в разных отраслях промышленности.

«Универсальный специалист», не будет испытывать, никакого дискомфорта в этом случает.

Универсальность предполагает такое качество мышления, которое позволяет выделять принципы из любой деятельности, области знания, области описания, а затем, используя выделенный принцип исследовать новое неосвоенное пространство чего-либо.

Коммерческая деятельности, как система человеческой активности, в своей сути состоит из достаточно ограниченного набора моделей реализации. Проще говоря, большинство бизнес идей развиваются по одним и тем же схемам, следуют общим принципам и подвержены определенным закономерностям. Их еще называют законы рынка. Вспоминая принцип универсальности, универсальный специалист владеет этими моделями, ориентируется в схемах, хорошо понимает принципы развития и обоснованность законов. А если это так, то, будучи существом активным, человек с таким типом мышления работает не только в сторону изучения моделей и выделения принципов, но и в сторону творчества – совершенствования тех же схем и моделей или разработку принципиально новых идей и подходов. Способность генерировать новые идеи невозможна без понимания принципов на уровне абстракции. Это называется ***креативностью***.

Успешность в любой профессиональной сфере зависит от многих факторов. Специальные профессиональные знания среди этих факторов занимают менее 20% от всего объема. Все остальное – генерация идей, анализ идей, организационное планирование, менеджмент (самоменеджмент), огромный объем коммуникации, учет/контроль/корректировка и т.д. Получается, что, владея этим вторым 80-процентным объемом, и понимая принципы работы, универсальный специалист спокойно может перемещаться от рынка к рынку, повышая качество своих работ за счет разнообразного опыта и развития навыка креативного мышления. Успешные фрилансеры – яркие представители универсального типа мышления, интерес, удовольствие, свобода, результат и разнообразие – это критерии, которые стоят у фрилансеров прежде материальной выгоды в принятии решения о сотрудничестве. [3]

Не стоит забывать и об ошибках самих соискателей в период поиска работы. На сегодняшний день большая часть соискателей отсеиваются специалистами по подбору персонала по причине их неграмотной самопрезентации во время очередного собеседования. Вот несколько ошибок, которые допускают не опытные соискатели:

1. представляют информацию о себе в рукописной форме, делают при этом орфографические ошибки;
2. проявляют скептическое отношение к психологическому тестированию или анкетированию при прохождении первых этапов собеседования;
3. негативно отзываются в открытой или скрытой форме о бывшем работодателе и завершают беседу в негативном ключе;
4. имеют неопрятный внешний вид и/или наличие резких, посторонних запахов (запах табака, духов, алкоголя);
5. демонстрируют свое превосходство перед собеседником, проявляют «Манеры всезнайки»;

6. неумение грамотно вести телефонные переговоры с потенциальным работодателем и т.д.

Далее резюме. Многие из соискателей при составлении резюме стараются вместить в него как можно более подробную информацию о себе. Много не всегда хорошо, а в случае с самопрезентации – не выгодно. Цель резюме – привлечь внимание работодателя к кандидатуре соискателя.

Резюме – это документ, содержащий краткую историю карьеры и описания профессионально важных качеств человека.

Выделяют два основных типа написания резюме: 1. Хронологические резюме содержат описание трудовой деятельности в обратном хронологическом порядке. 2. Функциональные резюме описывают основные направления деятельности, наиболее важные профессиональные достижения, отвлекая при этом внимание работодателя от перерывов в работе, частой смены мест или работы не по специальности.

Наиболее универсальной считают следующую структуру резюме:

ФИО (пишется полностью, крупными буквами).

Дата рождения или возраст.

Семейное положение (если необходимо).

Цель (какую должность или работу интересует соискателя).

Опыт работы (перечисление работ в обратном хронологическом порядке).

Образование (период обучения, полное название учебного заведения, присвоенная квалификация, так же можно указать дополнительное образование – курсы, школы – если они касаются цели поиска соискателя).

Дополнительная информация (навыки работы на компьютере, оргтехнике, знание иностранных языков или другие особые знания, выделяющие соискателя от других претендентов, наличие водительских прав, готовность к командировкам и сверхурочной работе).

Личные качества, которые являются ценными для выбранной соискателем профессии. Хобби (если это необходимо).

В заключении, хочется обратить ваше внимание, что в школах многие выпускающиеся уже выбрали будущую профессию, но всегда остаются те, кто не знает, куда пойти учиться, какую профессию получать. Образовательные учреждения СПО должны сотрудничать с учреждениями ВПО для увеличения потока абитуриентов в ВУЗы с промышленным уклоном.

Необходимо проводить беседы, представителей любых профессий, со старшеклассниками, для помощи им в выборе «кем им быть в будущем».

«В начале, была капля, ставшая океаном».

Литература

1. *«Кто такой молодой специалист?», сайт SARIRO.COM, статья от 15 апреля 2008;*
2. *«Перезагрузка кадров», Соломатина Ольга, Коммерсант Business Guide от 8.12.2009;*
3. *Казаченко И. Кто такой универсальный специалист? // www.irina.free-trainers.ru от 16.06.2009.*

Коробкова Н.В.
ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет», г. Орел, Россия

МНОГОУРОВНЕВАЯ УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ДЕЛОВАЯ ИГРА «УЧИСЬ УЧИТЬСЯ» КАК СПОСОБ САМОРЕАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

«Вся жизнь – театр, и люди в нем актеры, и каждый в нем свою играет роль», – так писал еще В.Шекспир. И, действительно, каждый из нас, сознательно или неосознанно, играет определенную роль каждое мгновение своей жизни: сыновей и дочерей, отцов и матерей, бабушек и дедушек, учеников и учителей, студентов и преподавателей, подчиненных и руководителей…

Но есть еще и специально организованные игры, в которые играют не только дети, но и взрослые люди. Тому, зачем нужны такие игры, посвящены целые тома исследований ученых, занимающихся разными отраслями знаний. В рамках нашей статьи мы не будем говорить о теоретических аспектах значимости игры в жизни человека, наша задача – рассказать о внедрении обозначенной педагогической технологии в практическую деятельность Орловского государственного аграрного университета (ФГОУ ВПО Орел ГАУ) и обозначить основные результаты, достигнутые в ходе проведения игры.

Деловые, ролевые игры, тренинги уже прочно вошли в практику работы наших преподавателей. Проведение же крупномасштабной игры для студентов всего университета для нас было новым, но очень интересным делом.

Игра – это наиболее естественная форма взаимодействия между людьми, где личность может раскрыться, почувствовать себя свободно и гармонично в атмосфере безопасности и доверия. Все эти факторы являются обязательным условием результативности любой деятельности. И самое главное, все это через более глубокое самопознание, познание других способствует личностному росту и развитию. Именно эти положения стали фундаментом, на котором осуществлялась разработка всего сценария деловой игры.

Не случайно было выбрано название игры – «Учись учиться». В процессе организации и проведения игры учились и студенты, и мы, ее организаторы.

Многоуровневая деловая игра «Учись учиться»» проводилась в целях формирования умения практически использовать теоретические знания в специально смоделированных условиях посредством одной из активных форм обучения; выявления инициативных, творческих студентов, обладающих качествами лидера, умеющих создавать идеи, собирать команды единомышленников, эффективно достигать поставленных целей, а также для распространения успешного опыта управленческой деятельности в системе студенческого самоуправления вуза.

Организатором игры выступил факультет гуманитарных и естественнонаучных дисциплин, который объединяет специалистов разных направлений гуманитарного и естественнонаучного циклов и работает как единое целое. Для обеспечения эффективного решения поставленных задач привлекались Региональный центр тестирования и развития при ФГОУ ВПО Орел ГАУ, деканы

факультетов и директор инженерно-строительного института, Молодежный центр ФГОУ ВПО Орел ГАУ.

В игре принимали участие студенты 2-3 курсов всех специальностей. Игра включала три тура: *диагностический* (тестирование студентов), *промежуточный* (деловые игры на факультетах) и *заключительный* (финальная деловая игра, в которой участвовали победители факультетских деловых игр).

Первый тур деловой игры (диагностический) стал «входным билетом» на игру. Проводился он в виде теста, содержащего 45 вопросов. Правильность выполнения каждого тестового задания оценивалась одним баллом. Максимальное количество набранных баллов могло составить 45 единиц. Содержание тестовых заданий охватывало основные сферы окружающей действительности и будущей профессиональной деятельности студентов. Задания позволили определить потенциал участников, выявить их возможности и умение осуществлять действия в различных областях окружающей действительности на основе опыта и имеющихся знаний.

Объектами диагностики выступили следующие компетенции:

а) предметная компетентность – способность анализировать и действовать с позиции отдельных областей человеческой культуры;

б) информационная компетентность – способность владеть информационными технологиями, работать со всеми видами информации;

в) нравственная компетентность – готовность и способность жить по традиционным нравственным законам.

Победители первого тура (по 30 человек с факультета) определялись на рейтинговой основе по результатам тестирования. Именно эти студенты и стали участниками второго тура.

Второй (промежуточный) тур – факультетская деловая игра. Каждое структурное подразделение (факультет биотехнологии и ветеринарной медицины, факультет агротехники и энергообеспечения, факультет агробизнеса и экологии, экономический факультет, инженерно-строительный институт) стало организатором деловой игры с главным условием – выявление профессиональной компетентности игроков. Именно второй тур позволил сделать упор на профессиональной составляющей участников игры. По результатам второго тура на каждом факультете были выявлены по восемь студентов-победителей, которые вышли в финал – третий тур.

Третий тур (заключительный) – финальная деловая игра – включал в себя три этапа:

1. Разминка, основной задачей которой являлось снятие напряжения, регуляция психофизического и эмоционального состояния участников игры, повышение уровня взаимодействия и сотрудничества в команде, развитие творческого потенциала игроков.

2. Тренинг личностного роста, его задачи – развитие творческого потенциала, повышение уровня взаимодействия и сотрудничества в команде, развитие лидерского потенциала и ответственности не только за себя, но и за команду в целом.

3. Деловая игра «Проект программы стратегического развития студенческого самоуправления ФГОУ ВПО Орел ГАУ». Задачи этого этапа – организация эффективного взаимодействия в команде, умения правильно распределять роли при командной работе; отработка механизмов взаимодействия со СМИ, отработка умений и навыков по разработке проекта программы стратегического развития студенческого самоуправления в условиях нехватки времени, ресурсов, информации; развитие креативности участников игры.

Время работы финального тура в общей сложности составило 10 часов (с 9.00 до 18.00, перерыв на обед с 13.00 до 13.45).

Следует подчеркнуть, что именно этот тур аккумулировал решение основных задач игры для достижения поставленной цели.

Работа была напряженной, динамичной, интересной; игроки находились в жестких временных рамках.

В процессе игры задавалась большая степень неопределенности для участников посредством ясности задачи и непонятности способов и средств ее достижения.

Ведущие игры не были включены в групповые процессы, не давали личной обратной связи. Они обеспечивали игровую модель. На всем протяжении игры за участниками наблюдали эксперты с целью выявления победителей.

Кроме того, сами участники игры должны были определить трех номинантов в течение игры: каждому участнику предлагались по два комплекта цветных кружочков, которые нужно было раздать другим участникам по определенным критериям: 1) больше всего понравился и запомнился; 2) у кого хочу поучиться; 3) чью идею (предложение) хочу поддержать.

В течение игры несколько раз происходила смена командных составов.

Хотелось бы остановиться на анализе некоторых этапов финального тура игры, которые ярко демонстрируют динамику психологической адаптации студентов к новым условиям, иллюстрируют проявления креативности и лидерских качеств личности в условиях нового коллектива, показывают способность студентов формировать новый сплоченный коллектив, создающий командную стратегию поведения.

Первый этап содержал несколько игровых упражнений. Мы не будем описывать методику проведения этих упражнений, так как они не оригинальны, описаны в литературе [1]. Наша задача состояла в том, чтобы грамотно отобрать упражнения и выстроить их последовательность для эффективной и результативной работы.

Отдельные группы финалистов второго (промежуточного) тура были уверены, что в третьем туре они будут играть той командой, которой пришли с факультета. Они даже пришли в единообразной форме (например, в нашейных платках одного цвета). И первый сюрприз – деление на команды посредством игры с достаточно жесткими условиями: найти свою пару без слов, звуков, посредством жестов, мимики. Каждый получал карточку с названием животного, птицы или насекомого. Названия повторялись на двух карточках, т.е. если у кого-то есть название «верблюд», то у него обязательно есть пара. Ребята, еще незнакомые или плохо знакомые друг с другом, вначале испытывали смущение,

скованность. Однако это первое нелегкое задание помогло им раскрепоститься, почувствовать атмосферу игры, сразу ввело в мир творчества.

Выполнение заданий разминки для вновь созданных команд принесло уже первые серьезные результаты: появился командный дух среди практически незнакомых до этого игроков, были выработаны тактики командной игры. Так, например, в одном из первых заданий «Фигура», где необходимо было перестроиться в заданную геометрическую фигуру с закрытыми глазами, команды действовали по-разному. В одной из команд сразу же выявился лидер, который не побоялся взять на себя ответственность выстроить эту фигуру – квадрат. Разделив количество всех участников на четыре, лидер выстраивал их по граням квадрата, находясь в центре фигуры и отсчитывая членов команды для каждой грани. В другой же команде бремя лидерства на себя не взял никто. Участники пытались действовать сообща. В результате наблюдалось сначала достаточно хаотическое передвижение, попытка выстроиться в заданную фигуру удалась не сразу, до тех пор, пока один из участников не догадался, что нужно все-таки посчитать количество людей по граням. После этой догадки игроки продолжали действовать коллективно, совместно отсчитывая вслух необходимое количество человек для построения заданной фигуры. В итоге команда с выявившимся лидером справилась с заданием быстрее, ее действия были более четкими и организованными. В ходе выполнения этого задания ребята убедились, что совместная работа может быть согласованной и результативной в том случае, если выработана ясная стратегия поведения, контролируемая лидером, которому доверяет коллектив. Участники игры усвоили этот урок, что было хорошо заметно в их последующих действиях при выполнении заданий разминки.

В ходе игры студенты прониклись духом увлеченности происходящим, однако проснувшееся в некоторых игроках чувство азарта (стремление победить во что бы то ни стало) привело к небольшому инциденту. При выполнении задания «Пойми меня», когда необходимо было без слов, посредством невербальных средств общения, передать по цепочке от одного к другому информацию (в данном случае это пословица «Хлеб всему голова») один из игроков воспользовался помощью преподавателя, «болеющего» за эту команду. Нам, организаторам, это было хорошо заметно. Мы позволили командам закончить задание, но после его выполнения игра была приостановлена, состоялся жесткий и откровенный разбор ситуации, которую создал игрок. Пытаясь оправдать свой поступок, девушка заявила, что «на войне все средства хороши». Нам, организаторам, было очень важно, что дальнейший разговор происходил практически без нашего вмешательства. Студенты самостоятельно приняли решение играть дальше честно и более не допускать подобных ситуаций. Победу в конкурсе присудили второй команде, которая закончила выполнение задания позже, но работала честно.

Только что сплотившиеся команды ждал еще один сюрприз – для проведения второго этапа третьего тура необходимо новое деление, которое многими было воспринято без особого энтузиазма. Проблема, на наш взгляд, заключается в следующем: ребята привыкли, что практически всегда находятся в статичной группе: коллектив класса, студенческая группа, курс. Эти группы, как пра-

вило, хорошо знакомы их участникам, характеризуются постоянством состава, имеют свои сложившиеся правила и традиции. В привычном коллективе каждый занимает свою нишу, что гарантирует некоторую психологическую стабильность и комфорт. Новый коллектив в той или иной степени выбивает из привычной колеи любого человека. С одной стороны, новичку необходимо вновь «показать себя» – свой характер, свои интересы, компетентность в той или иной сфере, коммуникабельность, с другой стороны, человеку крайне необходимо трезво и ясно оценить новую обстановку, включив все механизмы адаптации к новым условиям, чтобы занять достойное место в новой среде. Однако именно нестандартность ситуации позволяет проявить себя в новом качестве, уйти от стереотипа поведения, раскрыть, быть может, самому неизвестные возможности. В связи с этим в игре мы постарались максимально возможное количество раз сменить коллектив, сделать его мобильным, «выбивая» участников из стабильной, комфортной зоны, способствуя, таким образом, их самораскрытию и самореализации, не давая времени на долгую адаптацию. И уже после второго деления команд мы поняли, что цель достигнута: проблем с работой в новой команде не возникло даже в самом начале, хотя состав команд поменялся значительно, т.е. ребята доказали, что имеют не только резервы для быстрой адаптации в новой ситуации, но и умеют продуктивно работать новой командой.

После завершения второго этапа ведущим совместно с игроками был подведен промежуточный итог.

Третий этап «Проект программы стратегического развития студенческого самоуправления Орел ГАУ» начинался с распределения игроков на 4 команды посредством жеребьевки. Этот этап третьего тура – оригинальная разработка организаторов игры, поэтому остановимся несколько подробнее на моментах его организации и проведения.

Командам давалось задание: разработать проект программы развития стратегического самоуправления Орел ГАУ, представить свой проект и защитить его. Команды обеспечивались всем необходимым для работы: ноутбук, бумага, фломастеры, ватманы, пакет документов (структура студенческого самоуправления Орел ГАУ; основные направления и формы работы студенческого самоуправления; ход и регламент игры; описание различных технологий, которые возможно использовать в процессе игры; примерный перечень функциональных ролей с описанием их функций). При составлении проекта команды работали в разных аудиториях.

Игрокам предлагалось сначала выбрать название команды, девиз, распределить роли в команде.

Организаторами предлагались следующие функциональные роли с описанием их функций: 1) менеджер команды (основной организатор командного взаимодействия, который управляет всеми процессами, помогает членам команды согласовывать их действия, организует коллективное обсуждение действий команды, выступает от имени команды и т.д.); 2) аналитик (основной задачей аналитика является сбор, систематизация и анализ полученной информации; он должен быть в курсе всего, постоянно информировать команду о состоянии

дел, предлагая варианты дальнейших действий); 3) PR-менеджер (отвечает за пропаганду принятых командой идей, за разработку и представление информационных материалов); 4) пресс-секретарь (отвечает за непосредственную связь со всеми средствами массовой информации: пресса, радио, телевидение; участвует в пресс-конференциях, отвечает совместно с PR-менеджером за подготовку информационных материалов); 5) консультант по имиджу (отвечает за имидж команды: манера поведения, общения с другими людьми, способом подачи проекта и т.п.). Игроки также обеспечивались пустыми бейджами для ролей, которые члены команды определили для себя сами.

При разработке, корректировке проекта в момент его подготовки и защите проекта игрокам предлагалось использовать различные технологии:

1) подготовка презентации, которая должна убедить в необходимости и актуальности подготовленного проекта и отражать следующие моменты: а) целесообразность проекта; б) стратегическая и тактические цели; в) основные положения; г) предполагаемые результаты в ходе осуществления программы;

2) информационные материалы (плакаты, листовки, газета);

3) видеоматериалы (слайды, видеоролик и т.п.);

4) интервью для СМИ;

5) пресс-конференция;

6) акции в защиту проекта.

На игровой площадке работали представители СМИ: телевидения, радио, газеты. Представители СМИ выбирались из числа студентов – стипендиатов благотворительного стипендиального фонда В. Потанина и лучших активистов Молодежного центра (их подготовка осуществлялась заранее). В их задачи входило не только проведения интервью и пресс-конференции, но и подготовка рейтинга проектов программы и консультирование игроков по вопросам разработки проекта программы. Кроме того, представители СМИ были наделены правом выбора номинанта от СМИ – «Проливший свет истины».

Ведущим пояснялся регламент работы: 1 час команды работают над основой проекта; затем начинается интервью 1-2 членов команды с представителями СМИ. По итогам интервью представители СМИ составляют рейтинг проектов программ. После этого командам дается еще 30 минут на доработку программы, затем команды выходят на пресс-конференцию, по итогам которой корректируется рейтинг проектов. Через 20-30 минут после пресс-конференции начинается защита и акции в защиту проектов.

Обратную связь участники игры получали посредством вопросов, комментариев представителей СМИ, а также рейтингов проектов на этапе их разработки; действия и реакция игроков других команд также являлась немаловажной информацией.

Третий этап финального тура – создание «Проекта программы стратегического развития студенческого самоуправления Орел ГАУ» – раскрыл весь творческий потенциал участников игры, умение четко и грамотно распределять роли в команде, нестандартно мыслить и брать ответственность на себя. Именно на этом этапе была осуществлена практическая реализация поставленной в игре цели.

Следует особо подчеркнуть, что каждая из четырех программ не была похожа на другую, имела свою изюминку, содержала все обязательные элементы проекта, была оригинально и артистически представлена. Немалая заслуга в этом – игроков-представителей СМИ. Они не просто интервьюировали членов команд, но объясняли их промахи, недостатки проекта, учили правильно оценивать свой проект, грамотно и объективно анализировали разрабатываемые проекты, т.е. выступили в роли не только представителей прессы, но и экспертов и более – наставников.

Следует отметить, что названия команд отражали стремление игроков к активному действию, показывали их намерения внести свою лепту в развитие студенческого самоуправления: «Молодые и перспективные», «Студенческая инициатива», «Машина времени», «СССР» («Совет Студенческого Самостоятельного Регулирования»). Девизы команд демонстрировали нам их боевой настрой: «Мы не боимся брать на себя ответственность», «Студенческий совет – решение наших бед», «Будущее за тобой!».

Все команды в своих проектах обозначили задачи, которые необходимо решать в рамках студенческого самоуправления. Назовем основные:

1) защита и представление прав и интересов студентов;

2) содействие студентов в решении образовательных, социально-бытовых и др. вопросов;

3) содействие органам управления вуза в решении образовательных и научных задач, организации образовательного и воспитательного процессов, досуга и быта студентов;

4) решение организационных и кадровых проблем деятельности студенческого самоуправления.

Следует отметить, что студенты беспристрастно смотрят на ситуацию в системе высшего профессионального образования и понимают, что существует ряд объективных причин, мешающих активному развитию студенческого самоуправления, причин внутренних, существующих в студенческой среде. Среди них были названы: 1) низкая активность студентов; 2) незаинтересованность студентов; 3) отсутствие свободного времени; 4) слабая организация культурного досуга студентов. И предлагают пути решения данных проблем: 1) организация встреч, проведение мероприятий: дискотек, концертов, игр, конкурсов; 2) создание студенческих деканатов; 3) создание студенческого сайта; 4) осуществление постоянной связи с производством.

Все команды в своих проектах представили структурную организацию совета студенческого самоуправления, которая по многим параметрам совпала у разных команд. Но даже в работе одинаково определенных комитетов ребята выделяли разные аспекты деятельности, расставляли свои приоритеты. Так, например, команда «СССР» приоритет в работе учебного комитета видит в следующем: «Организация тренингов для студентов первого курса с целью знакомства со студентами старших курсов, ознакомления со специальностью, развития личностных качеств». Таким образом, студенты определяют проблему и находят пути ее решения посредством сохранения преемственности в студенческом коллективе, его сплоченности, адаптации первокурсников в новой для них

среде с обязательной ориентацией на профессиональную направленность и развитие личностных качеств с первых дней обучения в вузе. Такие первостепенные задачи должны решаться совместно, в союзе преподавателей и студентов, и крайне важно, что студенты это понимают и не снимают с себя ответственности.

Участники игры показали, что проводимая игра для них – важная и серьезная часть их реальной жизни. Своими выступлениями студенты продемонстрировали жизнеспособность своих проектов, их практическую направленность. Ребята уверены, что предложенные ими идеи не просто имеют место быть, а должны быть в фактической жизни университета.

В заключение статьи хочется отметить, что предложения, возникшие и оформившиеся в процессе деловой игры «Учись учиться», уже реализуются в настоящий момент в университете. Прошедшие практическую школу деловых игр и тренингов, а затем и специальную теоретическую подготовку, студенты-активисты работают с первокурсниками, проводя адаптивные тренинги общения. Несомненно, результаты, полученные в ходе этой работы, еще будут анализироваться, но одно уже ясно сейчас: такие тренинги нужны и актуальны, студентами-первокурсниками они принимаются «на ура», кураторами академических групп первого курса работа студентов-старшекурсников оценивается только положительно. И на данный момент и нам, преподавателям, и студентам-активистам понятно, что проводимая работа – это только начало. Это лишний раз показало нам, преподавателям и наставникам, что доверять студентам и рассчитывать на их самостоятельность не только возможно, но и крайне необходимо. На современном этапе развития высшего профессионального образования только при условии, что студенты являются равноправными субъектами образовательного и воспитательного процессов, возможна положительная динамика вуза и его качественное изменение.

Литература

1. *Леванова Е.А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия [Текст] / Е.А. Леванова [и др.]; 2-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 208 с.*

Корчагина Г.И.
ГОУ ВПО «Вятский государственный гуманитарный университет»
г. Киров, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОУТВЕРЖДЕНИЕ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Целью статьи является описание структуры профессионального самоутверждения как системы деятельности.

Профессиональное самоутверждение − психологическая система деятельности, которая представляет собой психологическую структуру деятельности, организованную в плане выполнения функций этой деятельности, достижения целей деятельности.

Для исследования конкретной системы важно определить саму систему и её границы, то есть критерии, по которым можно дифференцировать данную систему от других. Согласно выведенной закономерности определения систем, «система считается заданной, если кроме компонентов, их связей и закона композиции или вида упорядоченности компонентов, указываются условия (границы) существования системы» [1, 15].

Основными критериями для выделения системы являются её цели (целевое назначение), наличие структуры (внутренней организации), функции.

Цели системы – то, ради чего существует конкретная система, что предполагает исследование вклада каждого компонента и всей системы в целом в достижение целей.

Структура системы – состав системы и взаимосвязи отдельных компонентов, образующих данную систему. Взаимодействие компонентов образует подструктуры. Каждая из подструктур и структура системы в целом проявляются в функционировании системы.

Функции системы – механизмы внутреннего и внешнего существования системы.

Внутренние функции системы обусловлены компонентами структуры, отношениями соподчинённости и координации между ними. Поэтому вся система является сложным иерархическим образованием:

− каждая подсистема рассматривается как составная часть вышестоящей, при этом она подчинена ей в своих проявлениях, и в то же время сама определяет свойства вышестоящей системы на основе собственных свойств;

− нижележащие подсистемы преобразуются в свойствах вышестоящих в процессе взаимодействия с другими подсистемами того же порядка;

− вышестоящая система вовлекает в деятельность подчинённые подсистемы избирательно, в соответствии с целями конкретной деятельности, запрограмированного результата.

Внешнее функционирование рассматриваеися как информационное, материальное или энергетическое взаимодействие системы и среды. Внешнее функционирование системы обеспечивается адаптирующей активностью системы.

В целом, для всех систем характерны следующие свойства [2, 29]:

− это нечто целостное, отличное от окружающей среды;

− целостность носит функциональный характер;

− система представляется дифференцируемой на множество взаимосвязанных элементов, обладающих вполне определёнными свойствами;

− отдельные элементы взаимодействуют в плане общего назначения системы;

− свойства системы не сводятся к свойствам образующих её компонент;

− система находится в информационном и энергетическом взаимодействии с окружающей средой;

− система изменяет характер функционирования в зависимости от информации, о полученных результатах;

− системы могут обладать свойствами адаптивности.

Психологическая система обладает всеми свойствами, присущими системам вообще. Свойства психологической системы проявляются в её функционировании, то есть в деятельности.

Деятельность − специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей, а также выявление свойств личности и преобразование самого человека в ходе реализации деятельности.

Задачами психологического исследования деятельности является раскрытие того, «как в процессе этой деятельности осуществляется субъективное отражение действительности и каков механизм психической регуляции деятельности», а также «изучение влияния деятельности на развитие психологических функций, процессов, состояний и свойств человека» [3, 18].

Таким образом, главное внимание уделяется специфике механизмов отражения действительности и регуляции деятельности, раскрытию того, как внешние воздействия в конкретном случае преломляются через внутренние условия, и как влияет деятельность на изменение её внутренних условий.

Совокупность механизмов побуждения, программирования, регулирования и реализации деятельности должна рассматриваться с позиций психологической системы деятельности»[4, 24].

Психологическая система деятельности включает следующие основные функциональные блоки (компоненты):

– мотив профессиональной деятельности;
– цели профессиональной деятельности;
– программу деятельности;
– информационную основу деятельности;
– принятие решения;
– подсистему профессионально важных качеств.

Рассматриваемые критерии и свойства систем позволяют определить два направления анализа системы как целого: компонентный и функциональный.

Компонентный анализ предполагает исследование структуры элементов (компонентов) деятельности. Его особенность в том, что система исследуется как статичное образование. Сущность компонентного анализа в ответе на вопросы: из каких компонентов состоит система, каково целевое назначение каждого компонента в системе и системы в целом.

Функциональный анализ рассматривает систему в динамике, определяет механизмы реализации системы деятельности как генезис её компонентов, а также определённые отношения между ними. Это предполагает несколько уровней анализа, которые лежат в основании системы.

По-мнению В.Д. Шадрикова, в настоящее время нет единых критериев для выделения уровней, лежащих в основе функционирования системы. Вопрос этот является одним из наиболее сложных в методологии системного подхода. Так В.Д. Шадриков в исследовании психологической системы профессиональной деятельности выделяет следующие уровни: личностно-мотивационный, компонентно-целевой, информационный, структурно-функциональный, индивидуально-психологический, психофизиологический.

Сочетание всех уровней и направлений анализа раскрывает сущность деятельности и дает о ней системное представление.

Так как система не является статичным образованием, постоянно находится в развитии, то *компонентный* и *функциональный* направления анализа систем должны допоняться *генетическим анализом*.

Генетический анализ предполагает исследование объекта в двух аспектах:

− в конкретно-историческом (изменение деятельности в процессе изменения окружения, внешней среды),

− в системогенетическом (исследование закономерностей становления функциональной ситемы деятельности).

Генетический анализ должен проводиться на фоне общего компонентного и функционального анализов.

На основании выявленных направлений и уровней анализа системы как целого, можно определить понятие системогенеза как подхода к исследованию систем.

Системогенез – процесс формирования системы, в ходе которого определяется компонентный состав системы, устанавливаются функциональные взаимосвязи между компонентами и происходит развитие отдельных компонентов в плане обеспечения достижения цели.

Данный подход в исследовании системы деятельности позволяет рассмотреть ее «единую функциональную архитектуру» [Там же, с.33].

Подробный анализ общего подхода в определении профессионального самоутверждения как системы психологической деятельности, позволяет определить его более конкретно.

Профессиональное самоутверждение – система психологической деятельности, полиструктурное, многоуровневое образование. Подструктуры профессионального самоутверждения (функциональные блоки) образуют единую структуру. Каждая подструктура (мотив, цель, программа, информационная основа деятельности, принятие решений, профессионально важные качества субъекта) имеет свойства единой целостной структуры, которые проявляются в функционировании системы, направленной на достижение единой цели системы. Каждый функциональный блок и входящие в него компоненты находятся в постоянном развитии, это обеспечивает формирование и развитие системы деятельности.

Описывая данное состояние системы психологической деятельности профессионального самоутверждения, мы будем пользоваться понятием ***системогенез профессионального самоутверждения***.

Профессиональное самоутверждение как психологическую систему деятельности необходимо анализировать в трёх направлениях: компонентном, функциональном, генетическом.

Компонентный анализ профессионального самоутверждения предполагает описание свойств элементов (компонентов), входящих в структуру психологической деятельности, в особом ракурсе. А именно, насколько каждый компонент позволяет достичь единой цели системы, а также какова цель системы в целом. Этот уровень анализа мы назовём *компонентно-целевым*.

Функциональный анализ профессионального самоутверждения определяет то, как между собой связаны компоненты в отдельные функциональные блоки: мотивации, цели, программы деятельности, информационной основы деятельности, принятия решений, профессионально важных качеств. Каждый функциональный блок имеет собственную структуру, которая выступает как подструктура общей структуры всей системы профессионального самоутверждения. Назовем этот уровень анализа *структурно-функциональным.*

Каждый блок системы деятельности несет функциональную нагрузку важную для системы профессионального самоутверждения в целом, то есть выполняет функции побуждения, программирования, регуляции, реализации деятельности личности.

Блок мотивации выполняет важнейшую функцию побуждения личности к профессиональному самоутверждению через формирование личностных смыслов деятельности. Понять механизмы реализации этой функции можно выполнив *мотивационно-смысловой анализ.*

Функцию программирования деятельности личности по профессиональному самоутверждению выполняют блоки программы деятельности и принятия решения. Оба эти блока тесно связаны с блоком цели. Назовём этот уровень анализа *программно-целевым*.

Функцию регуляции деятельности выполняет блок информационной основы деятельности, он позволяет контролировать продвижение личности к цели профессионального самоутверждения. Этот уровень анализа обозначим как *контрольно-информационный*.

Функция реализации деятельности обеспечивается вовлечённостью личности как субъекта профессионального самоутверждения. Личность преобразует деятельность, а качества личности выступают теми внутренними условиями, которые делают возможным такое преобразование. «Понять закономерности системогенеза профессиональной деятельности невозможно без анализа того, как деятельность преломляется в профессионально важных качествах и как качества человека формируются в деятельности» [Там же, с.33] Этот уровень анализа назовем *субъектно-деятельностным*.

Генетическое направление анализа учитывается в том, что функциональная система деятельности рассматривается в развитии всех её компонентов.

Таким образом, сочетание всех уровней и направлений анализа во всей полноте раскрывает сущность системогенеза профессионального самоутверждения как полиструктурного, многоуровненго образования.

Систему можно рассматривать как целостность со встроенными в нее функциональными блоками и как процессы развития каждого функционального блока в отдельности. Границы функциональных блоков можно выделить лишь теоретически. В конкретной деятельности субъекта профессионального самоутверждения они тесно взаимодействуют, взаимопроникают друг в друга.

Встает вопрос о том, с чего и как начинать анализ системы профессионального самоутверждения?

Логикой построения порядка уровней анализа мы выбираем подход от общего к конкретному, и уровни исследования профессионального самоутвер-

ждения как системы будут упорядочены следующим образом: *компонентно-целевой; структурно-функциональный; мотивационно-смысловой; программно-целевой; контрольно-информационный; субъектно-деятельностный.*

Обратимся к краткому описанию системы профессионального самоутверждения по уровням анализа.

С точки зрения *компонентно-целевого анализа* профессиональное самоутверждение как система психологической деятельности в целом направлено на достижение двух целей: достижение результата деятельности или функционирования всей системы и обеспечение организации процесса функционирования всех компонентов внутри системы.

Ориентация всей системы на достижение определённого результата выделяет профессиональное самоутверждение как систему из окружающей среды и дифференцирует её от других систем (профессионального самоопределения, профессиональной идентичности и др.)

Принято считать, что профессиональное самоутверждение наряду с другими «формами активности» является подсистемой системы более высокого порядка (метасистемы) – «профессионального становления и реализации личности» [5, 162]. Все формы активности, входящие в неё, хотя и вступают между собой в различные виды отношений, выполняют одни и те же функции, а значит их цели одинаковы по отношению к метасистеме: способствовать становлению и реализации личности как субъекта труда. Показателями достижения профессионального становления и реализации субъекта труда выступают профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость. Комплексный показатель профессионального становления, сочетание всех трёх показателей, формируется на поздних этапах профессионализации и для каждого индивида имеет определённую степень выраженности.

На наш взгляд, цель профессионального самоутверждения как системы уникальна. Профессиональное самоутверждение способствует формированию прочной социально-профессиональной позиции в условиях конкуренции, того, что личности удалось достичь при совокупности внешних и внутренних условий, в определённый конкретно-исторический период жизни. «Самоутверждение есть личностное положение в этом мире, … положение состоявшейся личности» [6, 49].

Таким образом, единая цель профессионального самоутверждения как системы деятельности – это побуждение, программирование, регуляция, реализация *состояния* личности, при котором личность чувствует себя профессионально состоявшейся.

Это состояние определено В.Д. Шадриковым следующим образом: «люди, профессионально самоутвердившиеся, получают определенный жизненный стержень, в их жизни проявляется смысл, они могут реализовать себя в профессии и через профессию. Это вносит стабильность во внутреннюю жизнь, способствует формированию стереотипов поведения и отражающих их конкретных личностных качеств» [7, 89].

Понимание цели профессионального самоутверждения как «стабильности внутренней жизни» делает принципиально важным вопрос определения критериев достижения результата.

Сложность состоит в том, что в сознании личности самоутверждение, тем более профессиональное, понятийно представлено редко. По-мнению К.А. Абульхановой-Славской, оно представлено в сознании специфическим образованием − профессиональной «Я-концепцией», которая проявляется в переживниях и смысловых отношениях (мотивационно-смысловых образованиях) к профессии, профессиональным задачам; к себе как профессионалу; к динамике и механизмам профессионального развития. Смысловые отношения и переживания неотделимы от внутреннего мира личности. «Я-концепция» включает «в себя внутренний мир личности» [8, 51].

Внутренний мир – это «потребностно-эмоционально-информационная субстанция», формирующаяся на основе индивидуальных свойств и качеств [9, 119].

Внутренний мир человека имеет структуру функциональной системы деятельности, так как «любая деятельность человека в своём внутреннем содержании и есть одна из сторон внутренней жизни человека» [Там же, с.135].

Профессионально утвердившийся человек, (человек со стабильным внутренним миром), – это тот, кто имеет сформированную систему деятельности по своему профессиональному самоутверждению, а именно:

− сформированную систему мотивов и смыслов, побуждающую к реализации профессионального самоутверждения;

− осознаваемую и принятую цель (может быть не одну) своего профессионального самоутверждения;

− программу достижения целей профессионального самоутверждения, которая соотнесена с возможностями внутреннего и внешнего мира личности;

− критерии достижения цели, которые выступают как переживания (субъективно-значимые для личности информационные комплексы);

− способ или правило разрешения противоречий, выбора альтернатив по ведущему критерию (цели);

− индивидуальный способ реализации деятельности профессионального самоутверждения (стереотипы поведения и отражающие их конкретные личные качества).

Все признаки отражают интегральный показатель − *позицию профессионального самоутверждения*.

Позиция профессионального самоутверждения это состояние субъекта профессионального самоутверждения, которое имеет внешние и внутренние параметры.

С одной стороны, это состояние личности, которое переживается ею как определённое достижение в профессиональной сфере. Это переживание мы называем чувством *профессиональной самоценности*. Чувство профессиональной самоценности нельзя наблюдать непосредственно, его можно исследовать как мотивационно-смысловые отношения к профессиональным задачам и целям, которые человек ставит перед собой как субъект профессионального самоут-

верждения. Это продукты деятельности, знания и умения, способности и качества личности, которые человек считает предметом профессиональной гордости. В целом, профессиональная самоценность − субъективный результат реализации профессиональной активности, который выражается в удовлетворённости собой как профессионалом, стремлении к дальнейшему профессиональному росту, в управлении своим профессиональным развитием и карьерным продвижением.

С другой стороны, это состояние субъекта, которое можно наблюдать извне: в оценках продуктов его деятельности, знаний и умений, способностей и качеств другими людьми, которое мы называем *профессиональной надёжностью личности*. Профессиональная надёжность − результат реализации профессиональной активности, который выражается в способности поддерживать сосредоточенность на достижении профессиональной цели, актуализацию профессиональных функций за счет сформированной мотивации на совершенствование организации.

У каждого человека есть определённые сценарии достижения позиции профессионального самоутверждения как профессиональной самоценности и профессиональной надёжности. Не все сценарии осознаются личностью, строятся в соответствии с целью и мотивами личности, а значит человек не всегда осознаёт себя субъектом своего профессионального самоутверждения.

С позиции *структурно-функционального анализа* профессиональное самоутверждение − это сложная динамическая взаимосвязь всех компонентов системы деятельности – системогенез.

Три следующих уровня анализа (*мотивационно-смысловой*, *программно-целевой*, *контрольно-информационный*) углубленное исследование функциональных механизмов реализации профессионального самоутверждения.

Субъектно-деятельностный уровень анализа предполагает характеристику субъекта профессионального самоутверждения. В определении субъекта мы придерживаемся точки зрения К. А. Абульхановой-Славской [10]:

− субъект обладает особым способом организации, то есть превращение личности в субъекта происходит как в процессе овладения деятельностью, так и в организации этой деятельности;

− субъект способен к разрешению противоречий своими силами;

− субъект целенаправленно и оптимально использует свои возможности и имеющийся опыт как способы решения жизненных задач и проблем;

− субъект нацелен на совершенствование своей личности как индивидуальности;

− субъект стремится к достижению «высшего уровня» своей жизни, оптимальному уровню функционирования.

Субъект профессионального самоутверждения владеет архитектурой функциональной системы профессионального самоутверждения (знает компоненты деятельности и способы её реализации); соотносит цели, мотивы профессионального самоутверждения с реальными возможностями, которые предоставляет ему профессия, разрешает противоречия между ними; оптимально использует свои способности, то есть переводит их из операционального состояния в

оперативные (профессионально важные) качества; находится в состоянии стремления к достижению высшего уровня жизни – формированию своей профессиональной самоценности и профессиональной надёжности как позиции профессионального самоутверждения.

Итак, с позиции системогенеза профессиональное самоутверждение является системой психологической деятельности, полистуктурным, многоуровневым образованием. Цель профессионального самоутверждения в обеспечении оптимального функционирования субъекта в профессиональной сфере: достижения им определенного состояния профессиональной самоценности и профессиональной надежности как показателей позиции профессионального самоутверждения.

Литература

1. Тюхтин, В. С. Отражение, системы, кибернетика [Текст] / В. С. Тюхтин. – М.: Наука, 1972. – 256с.

2. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. − Репр. Воспр. Текста издания 1982г. – М.: Логос, 2007. – 192с.

3. Ломов, Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии[Текст]/ Б.Ф. Ломов // Психологический журнал, Т. 2, №5, 1981, с. 3−22.

4. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. − Репр. Воспр. Текста издания 1982г. – М.: Логос, 2007. – 192с.

5. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст]/ Ю.П. Поварёнков. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 400с.

6. Психология индивидуальности: Новые модели и концепции [Текст]/ Под научной ред. Е. Б. Старовойтенко, В. Д. Шадрикова – М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 384с.

7. Шадриков, В. Д. Мир внутренней жизни человека [Текст]/ В. Д. Шадриков. – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 392 с.

8. Психология индивидуальности: Новые модели и концепции [Текст]/ Под научной ред. Е. Б. Старовойтенко, В. Д. Шадрикова– М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 384с.

9. Шадриков, В. Д. От индивида к индивидуальности: Введение в психологию[Текст]/ В. Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 656с.

10. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни[Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М., 1977. – 224с.

Крамской С.И., Зайцев В.П., Амельченко И.А., Мусиков Г.В., Иванов М.В.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ЗДОРОВЬЕФОРМИРУЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Подготовка в вузах технического профиля современных, успешных, востребованных специалистов на рынке труда, процесс, несомненно, сложнейший. И очень важно, чтобы выпускник вуза кроме знаний, умений и навыков в той или иной специальности имел крепкое здоровье, позволяющее ему реализовать себя как специалиста.

Уровень оздоровления студентов во многом определяется организацией активной деятельности, воспитанием жизненной потребности и желания быть здоровым.

Физическая культура является основным средством, снижающим темпы возрастного ухудшения физических качеств у студентов. Адекватная физическая тренировка, занятия оздоровительной физической культурой способны замедлить возрастные изменения различных функций. С помощью учебно-тренировочных занятий можно повысить аэробные возможности и уровень выносливости – показатели биологического возраста организма и его жизнеспособности. Знание особенностей влияния на организм студентов различных видов физических упражнений позволяет правильно выбрать оздоровительные программы в зависимости от состояния здоровья и физической подготовленности. Только систематические занятия студентов оздоровительной физкультурой могут быть эффективны для профилактики заболеваний, повышения жизненного тонуса организма, увеличения двигательной активности и содействовать успехам в учебном процессе и профессиональной деятельности. Для студентов систематические занятия физической культурой и спортом приобретают исключительное значение. Тренированный студент легко справляется со значительными физическими, умственными нагрузками освоит программу в вузе, а значит, в перспективе будет подготовленным специалистом.

Здоровье студента, прежде всего, связано с процессами адаптации его организма к учебному процессу, а также с формированием нового образа и стиля жизни. Оценка здоровья также связана с информацией об уровне биологической и социальной адаптации. При этом следует отметить, что социальная адаптация опирается на биологические механизмы. Поскольку жизнь людей (в частности, студентов) в современной цивилизации тесно связана с общественным потреблением и производством, то производство не может не учитываться как доминантный признак среды.

Проблема здоровья студентов нуждается в детальном изучении, а сами студенты – в комплексном оздоровлении по месту учебы. В этой деятельности должны принимать участие ученые и практики разных направлений: врачи, физиологи, биологи, социологи, экологи, педагоги и специалисты физической культуры. Поэтому все большее значение приобретает разносторонний анализ

состояния здоровья студентов, разработка программ здорового образа и спортивного стиля жизни, проведения рекреативного воспитания и образования.

Забота о развитии физической культуры и спорта – важнейшая составляющая социальной политики государства. Но для эффективной реализации на практике политической воли руководства страны желательно, используя уже имеющийся опыт, искать новые пути и технологии в решении поставленных задач. Первоначально необходимо сделать все для того, чтобы:

- здоровый образ и спортивный стиль жизни стали нормой для студенческой молодежи;
- повысить образовательный уровень студентов и информированность в области оздоровительных технологий по физической культуре и спорту;
- существенно улучшить качество процесса физического воспитания и образования в вузах;
- обеспечить равные возможности всем желающим для занятий физической культурой и спортом;
- осуществить подбор квалифицированных, профессионально подготовленных преподавательских кадров;
- обеспечить заинтересованность и всестороннюю поддержку ректората учебного заведения в повышении уровня физической культуры, занятиям спортом, развитию здорового образа жизни и борьбе с вредными привычками.

В соответствии с современной концепцией здоровьеформирования предполагается переход от защитно-оборонительной позиции к активному, своевременному созиданию здоровья личностью, государством, всеми структурами общества. В практической реализации данной установки приоритетное значение принадлежит формированию физической культуры личности, вовлечение населения в сферу спортивной жизни с самого раннего детства. С данных позиций здоровый образ жизни – это категория главным образом мировоззренческая, духовно-нравственная, социальная и психолого-педагогическая.

В связи с этим, идет поиск новых идей и подходов к организации физкультурно-спортивной работы с населением, особенно с молодежью, разрабатываются и внедряются в практику инновационные проекты и программы. Одним из возможных вариантов реализации идеи обогащения сложившейся модели поведения молодежи – является повышение творческой активности студентов в сфере физкультурно-спортивной деятельности. Совершенно очевидно, что креативный потенциал занятий физкультурой и спортом реализуется недостаточно полно и эффективно.

Насколько ответственно и бережно человек будет относиться к собственному здоровью, в существенной мере зависит от социального научения в период первичной социализации и от динамических процессов в молодежном микросоциуме. Воспитание и формирование будущего специалиста, настоящего интеллигента с широким кругозором и подлинной внутренней культурой во многом происходит в вузовской среде.

Утверждение гуманистического предназначения образования, его первостепенной значимости в культурном, экономическом, социальном и духовном обновлении общества актуализирует усиление роли физической культуры лично-

сти. Движущей силой физической культуры являются интересы и потребности каждого человека и общества в воспитании здорового, физически развитого, духовно богатого молодого поколения.

Среди факторов, определяющих здоровье студенческой молодежи, ключевое значение имеет отношение конкретного человека к своему здоровью. Здравоцентрический подход к организации жизнедеятельности характеризуется прогностическими подходами, позволяющими активно и своевременно формировать самосохраняющее поведение человека со всеми социальными, психологическими и соматическими привходящими. Переход от технократической стратегии к личностно-ориентированному подходу в определении вектора социально-профессионального воспитания позволяет обрести личностью систему профессиональных ценностей, расширить ее духовные потребности и интересы, социально-ценные мотивы, обогатить эмоциональную сферу, нравственные и эстетические чувства.

Разумно организованная здоровая жизнь помогает молодому человеку выполнять намеченные планы, успешно решать возникающие проблемы, преодолевать трудности, а если придется и значительные перегрузки. Вопросы сохранения здоровья молодежи необходимо рассматривать в контексте общих социокультурных проблем.

В современной концепции здоровья выделяются следующие его составляющие: физический, психологический и поведенческий компоненты.

Физическая составляющая обеспечивает физическую работоспособность и успешную адаптацию человека к внешним условиям.

Психологическая составляющая обеспечивает умственную работоспособность человека, удовлетворение биологических и социальных потребностей.

Поведенческая составляющая обеспечивает адекватное поведение и умение общаться. Основой является жизненная позиция и межличностные отношения, которые в конечном итоге определяет способность эффективно трудиться.

В процессе самореализации, при соблюдении здоровьесберегающих форм жизнедеятельности молодого человека, можно в известной мере нивелировать негативные проявления социального и психологического характера.

Умелое использование в современных здоровьеформирующих технологиях средств физического воспитания способствует формированию у студентов, как юношей, так и девушек, потребности в самосохранении и, как следствие, мотивации к сохранению своего здоровья.

Таким образом, оздоровительные программы, прежде всего, должны побуждать молодых людей созидать собственное здоровье, формировать вокруг себя «здоровое пространство», активно задействовать физические, психические и духовные возможности самого человека. Другими словами, речь идет о формировании такого элемента культуры, который создает мощные и эффективные стимулы, побуждающие самого человека, без принуждения, систематически заботиться о своем здоровье и физическом совершенствовании. Это, в свою очередь, создает прочную базу для более быстрой социальной профессиональной адаптации будущих специалистов, а значит и достижению успехов в различных сферах деятельности с сохранением ресурса здоровья.

Физическая культура – это часть культуры общества. Физическая культура и спорт в нашем вузе рассматривается не только как путь к здоровью нации, но и как важная составляющая в подготовке современного квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда.

В практической реализации здоровьеформирующих технологий приоритетное значение принадлежит созданию соответствующей материально-технической базы. Без современных спортивных сооружений, кадрового обеспечения, медицинского обслуживания, научно-методического и информационного обеспечения невозможно продуктивно заниматься формированием здорового образа жизни молодежи и развивать студенческий спорт. Работа в данном направлении позволяет приобщить большее количество студентов к систематическим занятиям физической культурой и спортом, что является профилактикой девиантного поведения.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова имеет свою славную спортивную историю. Но мы не только гордимся прошлыми успехами. Ректорат нашего вуза делает всё, чтобы современное поколение студентов-шуховцев имело возможность заниматься физкультурно-спортивной деятельностью в полном объёме. Физическая культура и спорт в нашем вузе рассматривается не только как путь к здоровью нации, как социальное явление, но и как важная составляющая в подготовке современного квалифицированного специалиста, востребованного на рынке труда. Ведь только здоровый специалист сможет в полной мере реализовать весь тот потенциал, все знания, которые дал ему университет в будущей самостоятельной деятельности.

После прихода к руководству вузом ректора, доктора технических наук, профессора А.М. Гридчина в 2000 г. многое изменилось в развитии физической культуры и спорта. Изменения происходили по главным направлениям – укрепления кадрового потенциала, развития материально-технической базы кафедры физического воспитания и спорта, а также информационного обеспечения.

Свое видение проблемы ректор сформулировал конкретно: «Физическая культура для всех, студенческий спорт – для способных, спорт высших достижений – для талантливых». А.М. Гридчиным была поставлена задача, не только возродить спортивные успехи «Технолога», но и сделать всё, чтобы наш вуз был на передовых позициях по спортивно-массовой работе, как в Белгородской области, Черноземье России, так и в Ассоциации строительных вузов России. Были приглашены опытные специалисты, которые вместе с ранее работающими, сумели поднять престиж дисциплины «Физическая культура» среди студентов и преподавателей, расширить сеть сборных команд, спортивных секций и физкультурно-оздоровительных групп. В настоящее время более 1500 студентов дневной формы обучения тренируются в свободное время в более чем 35 секциях по 25 видам спорта. Кафедра физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова является одной из ведущих не только среди родственных кафедр вузов области, но и в Черноземье, а также в Ассоциации строительных вузов России.

Идет постоянное строительство и реконструкция учебно-спортивного комплекса университета. В спортивный комплекс университета сейчас входят: стадион, с трибуной на 2000 посадочных мест, естественным футбольным газоном, беговыми дорожками, соответствующими всем международным параметрам, модуль с современными раздевалками на 150 человек, четырьмя теннисными кортами и двумя спортивными площадками для гандбола и мини-футбола с современным спортивным покрытием, два игровых зала и раздевалки, стрелковый тир, крытый теннисный корт, зал атлетической подготовки, шахматный клуб, «силовой городок». В настоящее время ведутся работы по строительству бассейна. Результатами этой активной деятельности стали спортивные успехи студентов-шуховцев. Именно, кадровый потенциал и учебно-спортивная база позволяют нашим студентам-спортсменам добиваться больших успехов не только на городских, областных, региональных соревнованиях, но и на чемпионатах России, Европы и мира.

Университет, подчеркиваем, технический, имеет в своем спортивном активе такие победы, которые украсили бы любой вуз физической культуры. Коротко хочется представить наших спортивных лидеров:

Роман Бескишков (кикбоксинг) – выпускник Архитектурно-строительного института 2009 г., «Мастер спорта России международного класса», победитель многих юношеских и студенческих первенств страны, победитель первенства мира среди юниоров в Италии 2004 г., чемпион России и чемпион Европы 2006 г. среди взрослых. В 2007 году в Португалии Роман завоевал золото чемпионата мира.

Людмила Нужных (гиревой спорт) – «Мастер спорта России», чемпионка России 2004 г., чемпионка мира 2005 г. в Москве, двукратная обладательница кубка Европы 2006 г., чемпионка Европы 2007 г. в упражнении с гирей 16 кг. Но ведь Люда с успехом выступает и с более тяжелым спортивным снарядом – гирей 24 кг, где она неоднократный призёр чемпионатов и Кубков страны. В 2008 г. она стала чемпионкой Европы и чемпионкой мира в упражнении с гирей 24 кг. В августе 2009 г. победила на чемпионате Европы. В ноябре 2009 г. в Эстонии Людмила выиграла золотую медаль чемпионата Мира в упражнении с гирей 24 кг.

Юрий Носуленко (легкая атлетика) – студент ИТОК, член сборной паралимпийской команды России, «Мастер спорта России международного класса». Трехкратный чемпион России (март 2009 г.), трёхкратный победитель первенства мира среди молодёжи в Голландии (июль 2009 г.). Чемпион мира на первенстве в Индии на дистанции 200 метров, серебряный призёр на дистанциях 100 и 400 метров (ноябрь 2009 г.). С этим достижением его поздравил телеграммой президент России Дмитрий Медведев. В своём поздравлении он отметил: «Уважаемый Юрий Николаевич! Поздравляю Вас с золотой медалью чемпионата мира по лёгкой атлетике среди паралимпийцев. Вам не было равных на дистанции 200 метров. И этот успех – закономерный результат упорных тренировок, непреклонного стремления к победе. Пусть впереди – у Вас будет ещё немало выдающихся достижений. Удачи Вам и всего самого доброго». В этом

году Юрий выполнил норматив на присвоение высшего спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России».

Успешно выступили в 2009 г. студенты-спортсмены и в других спортивных дисциплинах. Волейболистки университета завоевали Кубок ЦФО России, а спортсменки-студентки – мастера спорта Ирина Смирнова, Татьяна Щукина выступают в составе команды Суперлиги «Университет- Технолог» – участницы Европейской лиги чемпионов.

Гандболисты в 2009 г. – чемпионы России среди команд вузов; 2 года подряд – серебряные призёры Кубка России по пляжному гандболу.

Чемпионами РФ по лёгкой атлетике в эстафетном беге являются Винокуров Денис, Нестеров Сергей, Дребезгов Дмитрий.

Сборные команды по лапте – бронзовые призёры чемпионата страны и серебряные призёры Кубка России по мини-лапте (юноши и девушки).

Баскетболисты – победители чемпионата РФ среди команд I лиги ЦФО.

Студенты с желанием тренируются в спортивных секциях по пулевой стрельбе, шахматах, женскому волейболу и баскетболу, настольному теннису, кикбоксингу, теннису, аэробике, шейпингу, армрестлингу и других. Открыты секции по баскетболу и мини-футболу для студентов-иностранцев из стран дальнего зарубежья.

Сборные команды университета с успехом выступают в Универсиаде вузов области, первенствах Ассоциации строительных вузов России и других престижных студенческих соревнованиях.

На все это, а также на спортивную экипировку ректорат выделяет значительные средства. Большое внимание уделяем проведению своей Спартакиады университета по различным спортивным направлениям. В этих соревнованиях в составах сборных команд институтов и факультетов наряду с членами сборных команд России, области соревнуются и рядовые спортсмены. А поддерживают свои команды не только студенты-болельщики, но и руководители институтов и факультетов. Поэтому в этих соревнованиях, которые проходят под девизом «Спорт для всех», идёт бескомпромиссная и интересная борьба. У нашего вуза хорошие, крепкие спортивные связи не только с российскими вузами, но и вузами Украины и Сербии.

В каникулярный период со студентами проводятся рекреационные мероприятия в спортивно-оздоровительном лагере «Технолог».

Вот такая заинтересованная, грамотная социальная политика нашего ректората в области развития физической культуры и спорта среди студенческой молодежи, несомненно, подчеркивает, что физическая культура и спорт помогают самоутвердиться и самореализоваться студентам. Ценности физической культуры, спорта и общества совпадают. А это значит, что развитие физической культуры и студенческого спорта является общественно значимым и государственно важным.

Достижению студентом высокого уровня профессиональной подготовки в вузе в значительной степени способствуют развитые интеллектуальные, физиологические и психологические качества и свойства, от которых существенно зависит успех в конкретной сфере деятельности. Именно в плане здоровья в пе-

риод рыночных отношений повышаются требования для наемных работников. Социальная ценность физической культуры и спорта, прежде всего, заключается в том, что они способствуют более быстрой социальной адаптации молодежи к новым социально-экономическим условиям жизни в XXI веке. Ведь в своей основе физическая культура имеет целесообразную двигательную деятельность в форме физических упражнений, позволяющих эффективно формировать необходимые умения и навыки, физические способности, оптимизировать состояние здоровья и работоспособность. Изменение политико-экономических условий и социально–педагогических требований в современном высшем учебном заведении трансформирует наше представление о содержании деятельности преподавателей физической культуры, предполагающей использование новых подходов к организации учебно-воспитательного процесса и непрерывность профессионального саморазвития, творческого совершенствования.

В современных условиях повышается социальная значимость физического воспитания в формировании всесторонне и гармонично развитой личности выпускника вуза с высокой степенью готовности к социально-профессиональной деятельности. Физическая культура и спорт в учебно-воспитательном процессе вуза выступают как средство социального становления будущих специалистов, активного развития их индивидуальных и профессионально значимых качеств, как средство достижения ими физического совершенства.

Литература

1. Выдрин В.М. Современные проблемы теории физической культуры как вида культуры: Учеб. пособие / В.М. Выдрин. – СПб. ГАФК им. П.Ф. Лесгафта, 2001. – 168 с.

2. Зайцев В.П. Формирование оздоровительной культуры студентов в специальном учебном отделении / В.П. Зайцев, С.И. Крамской. – Белгород, 2003. – 232 с.

3. Крамской С.И. Физическая культура и спорт - важная составляющая в подготовке современных специалистов /С.И. Крамской // Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: сб. статей под ред. проф. Ермакова С.С. / IV Междунар. науч конф., Харьков, 22 апреля 2008 года / Харьков. гос. акад. физ. культуры. - Харьков-Белгород-Красноярск, 2008. - С. 70 - 74.

4. Крамской С.И. Социальное управление физическим воспитанием студентов в высшем учебном заведении: монография / С.И. Крамской. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – 168 с.

5. Крамской С.И. Физическая культура в вузе на современном этапе с позиции интегративного подхода / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Организация и методика учебного процесса, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы: сб. науч.-метод. материалов конф. кафедр физического воспитания и спорта Ассоциации строительных вузов. Вып.2 / Под ред. Л.М. Крыловой. – М. МГСУ, 2009. – 171 с.

Крутько Ю.В.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

СОЗДАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ КОМПЛЕКСОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГА-МУЗЫКАНТА

Одной из важнейших задач высшего образования на современном этапе является подготовка будущего специалиста, чутко реагирующего на изменения на рынке труда и отвечающего потребностям общества. Инновационная парадигма образования обуславливает поиск путей обновления образования в соответствии с требованием времени и запросами общества – в результате профессиональной подготовки в социум должны прийти подготовленные специалисты и принести с собой новые передовые методики. Современный педагог − это человек высокой культуры, интеллектуал с широкой эрудицией, умеющий ориентироваться в инновационных преобразованиях в области педагогики, педагогической науки, владеющий технологией воспитания нестандартной, творческой личности, готовой к конкурентоспособной трудовой деятельности. На практике приходится сталкиваться с замыканием в системе профильных музыкальных дисциплин на сугубо исполнительских задачах, отсутствием системного подхода к подготовке кадров. Устоявшихся в ВУЗах традиционных приемов развития у будущих музыкантов-просветителей навыков инструментальной, вокально-хоровой, дирижерской техники, недостаточно для воспитания творческой инициативы, потребностей в освоении музыкальной культуры, формированию широкоэрудированного конкурентоспособного специалиста. Сложившийся дефицит в научно-практических исследованиях, связанных с проблемами организации комплексной подготовки на музыкальных факультетах ВУЗов, создает серьезное противоречие между требованиями времени в наличии творчески активного специалиста со сформированным мировосприятием, способного оценивать и познавать мир в системе художественных образов и категорий и транслировать их обществу, и узкоспециализированной подготовкой студентов, нацеленной на увеличение объема специальных знаний, умений и навыков. Изменение стандартов образования не нашло еще своего отражения в области музыкальной педагогики – назрела острая необходимость менять методики обучения, в частности и методику работы с работы с учебно-методическими комплексами в исполнительских классах музыкальных факультетов.

В музыкальной педагогике учебно-методические комплексы, являющиеся главным носителем содержания учебного познания, должны обладать высокой степенью содержательности, емкости, многогранности, а также объемностью и многообразием. Художественно-педагогические принципы наиболее крупных представителей прошлого и современности музыкального образования совпадали в вопросах правдивого воплощения авторского замысла, бережного отношения к тексту произведения, значения индивидуальных переживаний в исполнительском процессе, развития звуковой культуры, приобретения мастерства посредством осваиваемого репертуара. В большинстве исследований, посвя-

щенных проблемам отбора и структурирования компонентов учебно-методических комплексов, констатируется одностороннее, сугубо ремесленническое преподавание, которое концентрируется на узкопрагматических задачах. По мысли Г.Г. Нейгауза, для воспитания же «разъяснителя и толкователя музыки» этого явно недостаточно. Б.Асафьев последовательно проводил мысль о том, что музыкальный педагог должен быть и теоретиком, и регентом, но в то же время и музыкальным историком, и музыкальным этнографом, и исполнителем, владеющим инструментом, чтобы всегда быть готовым направить внимание в ту или другую сторону.

Принципиально важные проблемы, связанные с отбором и педагогической селекцией источников учебной информации затрагивались в свое время многими ведущими педагогами-музыкантами (Г.Г. Нейгауз, С.И. Савшинский, С.Е. Фейнберг, К.Н. Игумнов, Н.К. Метнер, Ф.М. Блуменфельд, Л. Оборин, Я.В. Флиер, А.Г. и Н.Г. Рубинштейны и другие), необходимость разностороннего изучения предметов искусства музыкантом-просветителем отражена в исследованиях современных отечественных и зарубежных исследователей М.Ш. Бонфельда, Г.М. Цыпина, А.И. Щербаковой, М.С. Кагана; в общетеоретических положениях в области общей педагогики, которые определяют специфику современного педагогического процесса (Ю.К. Бабанский, В.В. Краевский, В.С. Леднев, И.Л. Лернер А.М. Новиков, П.И. Пидкасистый, М.Н. Скаткин, Д.И. Фельдштейн).

Одна из специфических особенностей различных видов исполнительского искусства заключается в том, что воспитанию специалистов-просветителей служит сам предмет познания. На современном этапе подготовки педагогов-музыкантов в исполнительских классах основным видом работы является работа над репертуаром, В практической деятельности освоение репертуара сводится исключительно к работе с нотным текстом, что крайне обедняет обучение, приобретающее сугубо технологический характер. В современных условиях музыкально-исполнительского обучения работа над произведениями сводится, как правило, к одностороннему технологическому осваиванию репертуара. Существенным моментом является тот факт, что обучении в ВУЗе предполагает большую роль самостоятельной работы, и для изучения произведения студенты ограничиваются лишь нотным текстом – в таком случае невозможно говорить о воспитании широкоэрудированного просветителя, что исключает любую возможность дальнейшей профессиональной самореализации – такой зауженный подход ведет к ущербу учебного процесса, крайне обедняет обучение и приобретает сугубо репродуктивно-технологический характер. Такой зауженный подход на современном этапе музыкального образования недостаточен в силу ряда условий.

В первую очередь, изменились цели и задачи подготовки специалистов, обусловленные требованиями к выпускнику музыкальных факультетов ВУЗов современным обществом. Обучение музыкальному исполнительству ведется не только в консерваториях и ВУЗах, готовящих музыкантов-исполнителей, но и в педагогических учебных заведениях, которые согласно ГОС ВПО готовят, в первую очередь, педагогов-музыкантов, готовых к продуктивной просветитель-

ской деятельности. На современном этапе на музыкальных факультетах первоочередной задачей является формирование не узконаправленного музыканта-исполнителя, а широкоэрудированного музыканта-просветителя, готового работать в средней и высшей школе, системе дополнительного образования, различных учреждениях культуры, подготовленного к самой различной к деятельности. Это даст возможность успешной реализации специалиста в современном социокультурном пространстве, что обусловлено потребностью современного общества в квалифицированных, всесторонне развитых специалистах-эрудитах, мотивированных на трудоустройство по специальности. Компетенций узконаправленного музыканта-исполнителя недостаточно для удовлетворения потребностей современного общества, необходимо готовить специалиста-просветителя, который будет готов работать в самых различных сферах образования и культуры.

Кроме того, появились новые источники информации. Исследование учебно-методических комплексов, выявление критериев целесообразности включения их в учебный процесс вызвано постоянно растущим объемом учебного музыкального материала, увеличением потенциальной учебной информации. Необходимо соответствовать запросам современной молодежи, учитывать сферы ее интересов, т.к. изменились ценностные ориентиры и потребности будущих специалистов.

Учитывая все эти факторы, изучение музыкального произведения в современных условиях музыкально-исполнительского обучения на музыкальных факультетах не может быть сведено исключительно к осваиваемому репертуару и возникает необходимость расширить источники учебной информации.

Традиционно, в общей педагогике учебно-методические комплексы – это комплексы учебных материалов для учителей и учащихся. В свою очередь, учебный материал – «часть предметного содержания образования, подлежащая усвоению; включает усвоение определенного объема информации, различных способов деятельности, в том числе эмоциональной, использование наглядных пособий» [6, 83]. Под «учебно-методическим комплексом» мы понимаем целый комплекс отобранных, структурированных, систематизированных и дидактически адаптированные компонентов – источников учебной работы – направленных на овладение художественными произведениями и посредством которых формируются и развиваются художественное сознание, мышление, вкус, кругозор, весь комплекс музыкальных способностей и профессионально значимых качеств будущего педагога-музыканта.

Главная дидактическая функция содержания музыкально-исполнительского обучения – перевод, адаптация многообразия и неисчерпаемости мира музыки в педагогически целесообразную форму. Учебно-методические комплексы, являющиеся носителями содержания музыкально-педагогического процесса, специально отобранные и адаптированные к индивидуальным особенностям студента, должны становиться активным фактором, направленным на решение целого комплекса задач, а именно: воспитание художественно-эстетических вкусов и ценностных ориентаций студента, расширение его кругозора и формирование мировоззрения; формирование художественного сознания и всего ком-

плекса музыкальных способностей; развитие музыкального мышления и формирование профессионального интеллекта; формирование двигательно-технических умений и навыков; формирование интереса к музыкальным занятиям и активно-познавательной устойчивой мотивации в процессе музыкального обучения; развитие музыкально-теоретической когнитивной направленности учащегося; овладение навыками самостоятельной работы. Внедрение в исполнительские классы специальных, дидактически адаптированных учебно-методические комплексов, обладающих эстетической ценностью и высоким развивающим потенциалом, являющихся ядром содержания исполнительского обучения, будет способствовать формированию профессиональной готовности широкоэрудированного специалиста-просветителя к исполнительской, культурно-просветительской, преподавательской, научно-методической, управленческой деятельности, что позволяет максимально реализовать творческий потенциал каждого студента-музыканта в профессиональном пространстве.

Недостаточное количество привлекаемых в учебный процесс информативных источников при подготовке специалиста-эрудита, констатировал Г.М. Коган, определяя, что поступление информации должно осуществляться из самых разных источников для более продуктивного развития всего комплекса способностей, сознания, мышления и кругозора, качественного прироста знаний, умений и навыков, и, как следствие, дальнейшей успешной профессиональной самореализации будущего специалиста. Это обусловлено и общей для современной науки и искусства тенденцией к синтезу и интеграции. Именно это имел ввиду Г. Нейгауз, всегда подчеркивающий мысль о «неизбежности комплексного метода преподавания фортепианной игры» [5, 202]. На практике же – объем учебной информации крайне сужен, обучение сводится лишь к решению узкотехнологических проблем. В фортепианном классе главной задачей процесса обучения является не «научение игре» в узком смысле этого слова, а интенсивное пополнение знаний и развитие музыкального мышления, расширение кругозора учащихся. «Исполнитель, – указывает С.И.Фейнберг, – должен обладать передовым мировоззрением, разносторонним эстетическим и музыкальным, образованием [4, 205]. Примером могут служить слова Нейгауза: «…исполнитель … будет хорошо играть, … если его исполнительская концепция явится результатом углубленной практической и теоретической работы над произведением» [4, 170-171].

Развитие и обогащение музыкальной культуры учащихся подразумевает более глубокое понимание ими жизненного содержания музыки, ее роли в окружающей жизни. Только при понимании и ощущении жизненных связей музыки она может оказать свое плодотворное влияние на идейность и нравственность учащихся, а не только на их художественную культуру в узком смысле. Высказывания выдающихся мастеров-музыкантов показывают, сколь характерным и важным было для них ощущение этой связи. Показательны в этой связи слова А. Рубинштейна: «Умейте примечать, и жизнь научит вас воспроизводить музыку» [1, 188]. По мысли Е.В. Образцовой, глубоко погружаясь в музыку, начинаешь ощущать ее таинственные связи и переплетения с философией, поэзией,

литературой, живописью, архитектурой; с жизнью в самом широком и многообразном смысле этого слова.

О том, для раскрытия авторского замысла необходима общая внемузыкальная подготовка, говорили в свое время все крупнейшие специалисты в области музыкальной педагогики, психологии и исполнительства. Любая интерпретация – это, в первую очередь, отражение мировоззрения, миропонимания и мироощущения исполнителя, педагога и просветителя, показатель уровня его познания окружающей действительности. Поэтому специалисту, транслирующему духовные ценности и идеалы, заключенные в конкретном музыкальном произведении по мысли М.О. Кнебеля «надо уметь видеть. Не пропускать ничего из того, что предлагает тебе жизнь. И еще надо уметь творчески «переваривать» свои впечатления». [3, 58-59]. В этой связи Коган Г.М. утверждал, что «ассоциации, богатство ассоциативного фонда – вернейшее мерило подлинной образованности, душевной содержательности, культуры человека. У художника, даже не доходя еще до его сознания, они по пути претворяются в образы, краски, оттенки. От этих «призвуков» и зависит едва ли не больше всего содержание, художественная ценность исполнения…» [2, 240].

Важнейшая роль общей внемузыкальной подготовки при подготовке широкоэрудированного специалиста подчеркивалась не только музыкантами-практиками, но и специалистами в области психологии. В этой связи показательно утверждение Б.И. Теплова о том, что «содержание многих вещей Бетховена… связано с глубокими философскими идеями. Исходя только из музыки бетховенских сонат, нельзя узнать ни одной философской идеи. С этими идеями нужно познакомиться по другим внемузыкальным источникам: по биографии Бетховена, его письмам, записным книжкам, по той философской литературе, которую он изучал» [8, 22].

Бесспорно, что творческие связи каждого крупного музыканта многогранны и разнообразны. Немало инструментальных сочинений создавалось под воздействием произведений поэзии, живописи, и это нашло своеобразное отражение в музыке, в звуковых образах. Направляя мышление студентов на изучение и осмысление творческих направлений в музыкальном искусстве, стилевых особенностей композиторов, мы не можем отрываться от конкретностей определенной исторической эпохи, и в частности от явлений, происходящих в смежных искусствах – литературе, живописи поэзии, театре. По мысли С.И. Савшинского: «Исполнителю должно быть небезразлично все, что касается судьбы композитора, его характера и обстоятельств, при которых родилось изучаемое произведение» [7, 42].

Таким образом, привлекая в учебный процесс учебно-методические комплексы, обладающие эстетической ценностью и развивающим потенциалом в профессиональной подготовке педагога-музыканта в исполнительских классах дадут ярко выраженный профессионально-педагогический эффект. Это выразится в расширении представлений учеников о различных стилистических феноменах, избавлении от стереотипизации и «заштампованности» исполнительского мышления; формировании стойкого интереса и психологической готовности студентов к продуктивной профессиональной деятельности; будет способ-

ствовать созданию максимальных условий для формирования и развития всего комплекса общих и музыкальных способностей, сознания, мышления, эстетических вкусов и ценностных ориентаций студентов; послужит максимально большим импульсом к развитию стойкой профессиональной мотивации высокообразованного, широкоэрудированного специалиста-просветителя, готового к успешной самореализации в социокультурной действительности.

Литература

1. *Баренбойм Л. А. Вопросы фортепианной педагогики и исполнительства. – Л., 1969.*
2. *Коган Г.М. Избранные статьи. – Вып. 2. – М., 1986. – С. 240.*
3. *Кнебель М.О. «Поэзия педагогики». – М., 1976.*
4. *Мастера советской пианистической школы. Вып.2. – М., 1961.*
5. *Нейгауз Г. Об искусстве фортепианной игры. – М., 1961.*
6. *Полонский В.М. Словарь по образованию и педагогике. – М, 2004.*
7. *Савшинский С.И. Работа пианиста над произведением. – М.-Л., 1964.*
8. *Теплов Б.М. Психология музыкальных способностей. – М., 1947.*

Кузнецова С.В.

ГОУ ВПО «Брянский государственный университет имени акад. И.Г. Петровского», г. Брянск, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНОГО КОМПОНЕНТА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ

В связи с развитием информатизации и интеллектуализации производственных технологий быстрыми темпами растет объем научно-технической информации. В этих условиях традиционная технология обучения, ориентированная в основном на преподнесение и усвоение готовых знаний, не может быть признана достаточной. Необходимо совершенствование технологий образования в направлении улучшения воспитания исследовательской культуры, развития творческих способностей специалиста и педагогической технологии, основанной на концепции творческой деятельности.

Воспитание исследовательской культуры студентов рассматривается нами как неотъемлемая часть общего процесса профессионального становления будущего специалиста. Под воспитанием исследовательской культуры студентов мы понимаем целенаправленный педагогический процесс формирования качеств личности, выражающийся в наличии совокупности объективных представлений и знаний об исследовательской деятельности, современных методологических подходах и принципах.

Анализ литературных источников позволил нам выделить следующие компоненты исследовательской культуры студентов: когнитивный, мотивационно-ценностный, эмоционально-оценочный и технологический компоненты.

Рассмотрим один из компонентов исследовательской культуры – мотивационно-ценностный, характеризующийся осознанием значимости знаний о научно-исследовательской деятельности, наличием положительного мотива к занятию научно-исследовательской деятельностью, личностного смысла в научно-

исследовательской деятельности, удовлетворенностью собственной научно-исследовательской деятельностью.

«Продуктивность деятельности, ее процесс и результат, – отмечают В.В. Давыдов и А.К. Маркова, – определяются, во-первых, направленностью мотивов, их содержанием, а, во-вторых, степенью активности, напряженности мотивов».

В качестве важнейшего фактора творческой деятельности В.В.Балашов определяет ее мотивацию, которую рассматривает как совокупность движущих сил, побуждающих человека к определенным действиям. В психологии, изучающей мотивацию научного творчества, выделяют две группы мотивов научной деятельности – внутренние и внешние. Внутренние мотивы являются первичными по отношению к научной деятельности и формируются исходя из потребностей личности в познании и развитии. Внешние мотивы по отношению к научному творчеству вторичны, неспецифичны для него и формируются под влиянием внешней среды.

В.В. Балашов отмечает, что к настоящему времени в исследованиях мотивации научного творчества сформировалось мнение, что у творческих личностей внутренняя мотивация преобладает над внешней. Приоритет внутренних мотивов над внешними подразумевает, что человек включен в деятельность ради нее самой, а не ради других целей, по отношению к которым она является средством их достижения. В случае научной деятельности внутренним побуждением к ней является удовольствие, удовлетворение, получаемое от самого процесса работы, стремление к интеллектуальному успеху, желание решать и находить проблемы, давать работу уму. За скобками остаются такие стимулы, как материальное вознаграждение, карьера, стремление к приоритету и др. Основой научной деятельности человека является его мотивационная сфера как совокупность мотивов личности и важнейшая характеристика ее пригодности к научному труду.

Мотивация исследовательской деятельности формируется у студентов в результате динамики внутренних познавательных мотивов, активизации внешних социальных мотивов и сближения внешней и внутренней мотивации. При этом показателем внутренних познавательных мотивов является ориентация на процесс и способы исследовательской деятельности. Эта ориентация проявляется в интересе к активной исследовательской деятельности, к вычленению способа ее осуществления, рационального способа решения исследовательских задач, в стремлении к самосовершенствованию.

А.В. Леонтович отмечает присутствие ряда ценностей в исследовательской деятельности. В качестве доминирующей выступает ценность истины и ее достижения. Вторая ценность исследования заключается в его деятельностном характере. Эта деятельность требует непрерывного созидания идей, связанных с решением противоречий, проверкой гипотез. Третья ценность обеспечивается постоянным присутствием коммуникации, которая призвана объединять позиции всех субъектов исследования в единую деятельностную систему, обеспечивающую единую исследовательскую среду. Четвертая ценность исследовательской деятельности заключается в продуктивности. Согласно теории деятельности, каждый ее вид воплощается в конкретном результате – продукте.

Общая характеристика мотивационной сферы может иметь разный характер: доминантный; ситуационный; конформистский.

С целью определения мотивационной сферы исследовательской деятельности студентов нами проведено исследование в данной области. В ходе нашего исследования использовались такие методы, как: письменный опрос, интервью. Письменный опрос был проведен среди студентов III курса. Респондентам было предложено изложить свои позиции о роли и месте исследовательской деятельности в процессе подготовки специалистов и отметить наиболее значимые на их взгляд, мотивы, побуждающие студентов к исследовательской деятельности. Анализ письменных ответов показал, что желание занять достойное положение в обществе, найти высокооплачиваемую работу, стремление к успеху, самовыражению являются наиболее значимыми мотивами к исследовательской деятельности студентов (60% респондентов). В результате интервьюирования преподавателей Брянского государственного университета выявлены основные виды мотивации, которые они используют в учебно-воспитательном процессе с целью повышения познавательной активности студентов и приобщения их к исследовательской деятельности. Анализ и обобщение результатов исследования позволили определить основные виды мотивации исследовательской деятельности студентов вуза: познавательный интерес; мотив самореализации; мотив достижения; мотив принадлежности к определённой профессиональной группе. Все мотивы в мотивационной сфере каждой личности могут по - разному соотноситься друг с другом, взаимодействовать, выступать как ведущие и подчиненные мотивы. Помимо сложности мотивационная сфера характеризуется также и своей динамичностью. На развитие мотивов студентов к исследовательской деятельности влияет атмосфера учебного заведения, личность руководителя, формы и методы ведения учебной и внеклассной работы.

Основное средство воспитания устойчивого интереса к учению – использование таких вопросов и заданий, решение которых требует от учащихся активной поисковой деятельности.

Большую роль в формировании интереса к учению играет создание проблемной ситуации, столкновение учащихся с трудностью, которую они не могут разрешить при помощи имеющегося у них запаса знаний; сталкиваясь с трудностью, они убеждаются в необходимости получения новых знаний или применения старых в новой ситуации. Интересна только та работа, которая требует постоянного напряжения. Легкий материал, не требующий умственного напряжения, не вызывает интереса. Преодоление трудностей в учебной деятельности – важнейшее условие возникновения интереса к ней. Трудность учебного материала и учебной задачи приводит к повышению интереса только тогда, когда эта трудность посильна, преодолима, в противном случае интерес быстро падает.

Учебный материал и приемы учебной работы должны быть достаточно (но не чрезмерно) разнообразны. Разнообразие обеспечивается не только столкновением обучающихся с различными объектами в ходе обучения, но и тем, что в одном и том же объекте можно открывать новые стороны. Один из приемов возбуждения познавательного интереса – «отстранение», т.е. показ учащимся

нового, неожиданного, важного в привычном и обыденном. Новизна материала – важнейшая предпосылка возникновения интереса к нему. Однако, познание нового должно опираться на уже имеющиеся у студента знания. Использование прежде усвоенных знаний – одно из основных условий появления интереса. Существенный фактор возникновения интереса к учебному материалу – его эмоциональная окраска, живое слово учителя.

Таким образом, познавательная мотивация побуждает человека к развитию своих склонностей и возможностей, оказывает определяющее влияние на формирование личности и раскрытие ее творческого потенциала.

Литература

1. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения / А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.

2. Миронов В.А., Майкова Э.Ю. Социальные аспекты активизации научно-исследовательской деятельности студентов вузов: Монография. Тверь:ТГТУ, 2004. – 100 с.

3. Балашов, В.В. Организация научно-исследовательской деятельности студентов в вузах России: монография / В.В. Балашов, Г.В. Лагунов, И.В. Малюгина, В.В. Масленников, А.И. Момот, Б.В. Першуткин, А.Г. Поршнев, В.М. Рулев, В.С. Румянцев, М.Н. Стриханов. – В 3 ч. / ГУУ. – М., 2002.

Курбанова А.А.
ГОУ ВПО «Адыгейский государственный университет, Республика Адыгея, г. Майкоп, Россия

СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ МОЛОДЕЖИ

Начавшийся в конце 1980-х - 1990-е гг. процесс реформирования российского общества затронул все его сферы, в том числе и систему образования. В настоящее время в отечественной педагогике происходит замена педагогической парадигмы «человека знающего» (т.е. вооруженного системой знаний, умений и навыков) на парадигму «человека, подготовленного к жизнедеятельности». Происходит становление новой образовательной модели. Однако процесс формирования новой модели происходит крайне медленно, эволюционным путем. Необходима модернизация системы образования. Одной из важных проблем современности является социально-профессиональное самоопределение учащейся молодежи в динамичном обществе [7, 10]. Профессиональное самоопределение молодежи, по-прежнему, является одной из проблем общества. Низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда обусловлена следующими факторами: незнанием молодежи основных принципов выбора профессиональной деятельности, неумением планировать свою профессиональную карьеру; недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации; недостаточной предприимчивостью молодежи в поисках трудового заработка; замедленной социализацией; высокими требованиями современного рынка труда не только к уровню образования молодых специалистов, но и к их личностным качествам [2, 4];

Актуальность поиска новых оснований профессионального самоопределения обучающихся обусловлена рядом обстоятельств.

Во-первых, существенными изменениями в образовательных системах, что связано с общей демократизацией и гуманизацией общественной жизни. Свобода самоопределения и самореализации в изменившемся обществе становится важнейшим направлением для всех гуманитарных исследований.

Во-вторых, особенностями переживаемого Россией периода, когда ценностные и социально-профессиональные ориентации учащихся во многом не соответствуют реальной жизни. Это приводит к растерянности выпускников школ, их родителей, педагогов, пытающихся оказывать учащимся профориентационную помощь.

В-третьих, недостаточной проработанностью теории и практики профессионального самоопределения, в том числе в рамках обществоведческих курсов.

В-четвертых, ощущается недостаток профориентационных методик, отвечающих новым тенденциям в педагогике и профессиональном самоопределении.

В 2001 г. принята «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г.». В данной Концепции подчеркивается, что развивающему обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия [6, 9].

Для современного образования характерны следующие моменты:

• Новый взгляд на социальный заказ образованию, определивший основы становления отношений сотрудничества между образованием и обществом;

• Трансформация когнитивно-ориентированной модели образования в личностно-ориентированную модель, направленную на развитие творческой активности учащихся;

• Появление новых типов образовательных учреждений, нацеленных на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся;

• Дифференциация образовательного пространства, что позволяет, с одной стороны, более глубоко изучать предметы гуманитарного, естественнонаучного и эстетического циклов, а с другой – оказывать компенсирующую помощь тем учащимся, которые испытывают затруднения в учебе;

• Диверсификация содержания образования, нашедшая отражение в многообразии образовательных программ и учебной литературы;

• Появление выбора педагогических технологий, наиболее оптимальных форм и методов обучения и воспитания учащихся;

• Регионализация образования, необходимость учета педагогами региональных особенностей для достижения образовательно-воспитательных целей и для оптимизации профориентационной работы;

• Необходимость периодического подтверждения учителем уровня своей профессиональной компетентности в новых условиях аттестации, лицензирования и аккредитации учебных заведений;

• Изменение педагогических функций учителя. Перед современным учителем встала задача овладения новым содержанием образования не только на методическом, но и на теоретико-методологическом уровнях.

Исследования последнего десятилетия показывают, что у российской молодежи не сформирована готовность самостоятельно решать свою судьбу, делать сознательный профессиональный выбор. Выпускники школ становятся категорией повышенного риска: у них нет трудового опыта, низка или отсутствует профессиональная квалификация, не сформированы готовность к труду и к самостоятельной оценке обстановки на рынке труда. Они низко оценивают роль образования в профессиональной подготовке, перекладывают на родителей ответственность за свой жизненный выбор, не проявляют готовности и желания определять свою собственную судьбу. При этом неудовлетворенность материальным положением конфликтует с низким уровнем потребности в труде и неразвитой трудовой мотивацией [1, 5, 12].

Приоритетным направлением образовательной политики на современном этапе является создание системы профильного обучения в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся с учетом реальных потребностей рынка труда. В целях создания необходимых условий достижения нового, современного качества общего образования планируется:

• Отработать и ввести гибкую систему профилей обучения в старшей школе, в том числе путем кооперации старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования;

• Усилить роль дисциплин, обеспечивающих успешную социализацию учащихся – экономики, истории, социологии, права, русского, родного и иностранных языков, улучшить профессиональную ориентацию и трудовое обучение, обеспечить всеобщую компьютерную грамотность;

• Создать в системе профессиональной ориентации условия для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

Социально-профессиональное самоопределение молодежи, как и любое социальное явление, является многофакторным. Одним из факторов, оказывающих содействие профессиональному самоопределению, является получение молодежью социально-гуманитарного, обществоведческого образования. Именно этот компонент образования, независимо от профиля обучения, оказывает максимальное влияние на формирование мировоззрения, ценностных и профессиональных ориентации, взглядов и принципов молодого поколения, способствует формированию аналитического мышления. Социально-гуманитарное образование является основой для любого личностного, в том числе и профессионального выбора.

Специалистами по профориентации центров занятости населения осуществляется адресная, целенаправленная помощь молодежи в поиске работы, в выборе сферы деятельности, профессии с учетом психологических особенностей и возможностей личности. Центры занятости населения активно сотрудничают с

органами местного самоуправления, управлениями образования, социальной защиты населения, отделами по делам молодежи, комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав, другими ведомствами, предприятиями и учреждениями для решения вопросов обеспечения занятости молодежи [3, 11, 13].

К основным задачам специалистов по профориентации в работе с молодёжью относятся: предоставление подробной информации о ситуации на рынке труда; о требованиях, предъявляемых профессиями к человеку; принципах активного поведения на рынке труда; оказание помощи в профессиональном самоопределении с учетом потребностей конкретного района области.

Системная профориентационная работа со старшеклассниками общеобразовательных школ включает следующие формы и методы работы: индивидуальное консультирование и диагностика, групповые занятия, крупномасштабные мероприятия - Ярмарки учебных и рабочих мест с участием учебных заведений и работодателей, Дни открытых дверей, информирование через средства массовой информации о состоянии рынка, единые Дни профориентации, проведение профориентационных акций с привлечением волонтеров [8, 12].

Реализуется комплекс мероприятий по повышению мотивации к труду молодых специалистов. Традиционными стали «Дни открытых дверей», проводимые совместно с образовательными учреждениями для учащихся и выпускников учебных заведений. Ребята знакомятся с профессиями, представленными учебными заведениями, правилами приема в них. Только сочетание данных разнообразных, взаимодополняющих форм и методов работы позволяет создавать целостную систему оказания всего комплекса профориентационных услуг школьникам.

Литература

1. *Бабушкина Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг / Т. Бабушкина, М Гарсия-Исер // Человек и труд. – 2005. – № 6. – С. 41-43.*
2. *Беленький В.Я., Северчук С.В., Шевченко С.М. Молодежь: кем быть – рабочим или валютной менялой? // Профсоюзы и экономика. – 1993. – №5. – С.75.*
3. *Гендин А.М., Сергеев М.И. Профориентация школьников // Социологические исследования. – 1996. – №8. – С. 66-72.*
4. *А. Долгова. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова // Человек и труд. – 2007. – №8. – С.38-41.*
5. *Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З.Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 37-39.*
6. *Курапова О.А. Проблемы социальной адаптации молодежи к современным условиям рынка труда [электронный ресурс] / Курапова О.А. // http://www.SCTavolsu.ru*
7. *Меренков А.В. жизненные ориентиры студенчества // Социологические исследования. – 1998. – №12.*
8. *Молодежь и безработица – проблема выбора профессионального пути [электронный ресурс] // http: www.press-line.ru*

9. *О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.08.2004, с изм. от 31.12.2005) [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф 2008.*
10. *Орлов С.В. Молодежь и ее ценностные ориентации. // Современная молодежная политика (Правовые аспекты реализации). Сборник научных статей. – М.: Научно-исследоват. центр при Институте молодежи, 1999.*
11. *Проблемы регулирование занятости населения // Экономика и учет труда, апрель 2002. – С. 51-61.*
12. *Разумов А. Повышение образовательного уровня населения и расширение занятости – условия сокращения бедности / А. Разумов, Е. Новик // Человек и труд. – 2007. – № 9. – С. 37-39.*
13. *Яковлева М. Городу нужна служба занятости // www.intertat.ru, 16 марта.*

Лашина Л.С.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПОВЫШЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ МОСКОВСКО-КИЕВСКО-ВОРОНЕЖСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ

В современном обществе возникла проблема подготовки и трудоустройства профессиональных кадров. В данной ситуации нам следовало обратиться к опыту прошлых лет, когда отдельные учреждения или структуры, в целом далекие от обучения и воспитания вкладывали в него средства (и немалые), извлекая пользу для себя, и принося ее государству и обществу. В качестве примера предлагаю рассмотреть деятельность железнодорожного акционерного общества по строительству Московско-Киевско-Воронежской железной дороги.

Развитие железнодорожного транспорта с его специализированными условиями труда в конце XIX-нач. XX века, вызывало большой спрос на квалифицированных рабочих и служащих со специальным или хотя бы общеобразовательным уровнем подготовки. Это вынудило Правление МКВжд заботиться о подготовке квалифицированных кадров, открывать школы и железнодорожные технические училища.

К началу XX в. на железных дорогах России функционировало 158 общеобразовательных школ и 46 технических училищ с трех-четырех годичным сроком обучения [1]. Школы на дорогах были двух типов: одноклассные – с трехгодичным сроком обучения и двухклассные – с пятилетним сроком обучения [2]. Обучение было платным, но дети бедных железнодорожников от оплаты освобождались. Первые три школы на МКВ жд открылись в 1896 году. К 1 января 1907 г. на МКВ жд было 9 школ с общим числом учащихся – 1980 человек.

Этих школ для обучения детей железнодорожников было недостаточно, т.к. по переписи на 1 мая 1907 г. на Московско-Киевско-Воронежской железной дороге детей школьного возраста от 7 до 14 лет было 10.404 человека. Школы же могли охватить только 1980 человек [3].

Организация образования Акционерным обществом МКВ жд не ограничивалось начальной школой. Им организовывались так же и технические железнодорожные училища, которые готовили технические кадры и высококвалифицированных рабочих для мастерских служб движения. В такие училища могли поступить лица, окончившие городское уездное училище, либо двухклассную школу.

Акционерное общество в процессе деятельности столкнулось с необходимостью создания Попечительского Совета для открытия железнодорожных училищ и технических железнодорожных училищ, а позднее при училищах и железнодорожных мастерских за счет акционерного общества стали открывать и библиотеки [4].

Попечительский Совет регулярно проводил заседания, на которых рассматривались насущные вопросы обучения: о переменах в личном составе учительского персонала в училищах, об увеличении и уменьшении содержания на тех или иных учителей и по каким причинам, о суммах специального назначения, о смете расходов по содержанию училищ на 1 год, об условиях определения детей служащих и их родственников в железнодорожные училища и о нормах платы за право учения [5].

Всего Попечительским Советом при Московско-Киевско-Воронежской железной дороге было открыто восемь железнодорожных училищ: Полтавское, Киевское, Нежинское, Конотопское (мужское и женское), Кореневское, Курское, Брянское, а так же несколько школ для детей железнодорожных служащих для получения начального двухклассного образования [6].

Так, например, было открыто Конотопское техническое железнодорожное училище, в которое принимали детей служащих железной дороги по окончании любого двухклассного железнодорожного училища, находящегося на станциях Полтава-Сорт, Киев II, Нежин, Конотоп, Ворожба, Коренево, Курск II, Брянск. Причем этих детей зачисляли из одного училища в другое по результатам выдержанных выпускных экзаменов, считая, что нужно всячески поощрять детей служащих к профессиональному образованию [7]. Конечно, в железнодорожное техническое училище могли поступать не только дети служащих, но если это были все-таки они, то с них иногда взималась меньшая плата за обучение, нежели с обычных людей, а в большинстве случаев вообще снималась [8].

Если уточнить этот аспект, то можно сказать, что «дети мастеровых и рабочих, получающих содержание в год 300 рублей и менее» обучались бесплатно [9]. Как и сироты служащих МКВ жд, и сироты – родственники служащих, а так же сестры и братья, находящиеся на полном иждивении последних, «обучающиеся на тех же правах, как и собственные дети служащих» [10]. Посторонние лица за обучение платили за каждое дитя 15 рублей в год [11].

Кроме того, студенты училища, которые были детьми служащих дороги, на время обучения получали возможность проживания в общежитии при училище. Плата за содержание живущего в общежитии назначается в размере 15% с получаемого служащим месячного содержания, но не выше 6 руб. в месяц, «которая будет удерживаться ежемесячно по спискам на жалование, для чего господа председатели училищных комиссий ежемесячно заблаговременно препровож-

дают в Управление списки живущих в общежитии с указанием имени и фамилии родителей, а так же службы, должности и месячного оклада» [12].

В училища нанимались учителя, которым назначался оклад в 35-40 рублей в месяц (заведующий училищем получал 50 рублей в месяц, при 12 рублей квартирных), из которых правда отчислялось 10 рублей на квартиру, но квартирой они обеспечивались опять же от железной дороги [13].

Кроме училищ и школ Попечительский совет при МКВ жд, открывал еще и библиотеки с читальней при главных мастерских «с целью доставления мастеровым и служащим в мастерских и членам их семей возможности пользоваться чтением книг, журналов и газет» [14]. Так как основными фондами были суммы, ассигнованные Обществом МКВ жд, то библиотека являлась ее собственностью и за право пользования книгами и журналами библиотеки никакой платы не взималось [15].

Таким образом, именно под влиянием железных дорог возникло, успешно прошла период становления и стала органической частью культурной жизни Центрального Черноземья, школа технического железнодорожного образования.

Как правительство, так и Общество должно было заботится о возможности работающих и служащих на дороге молиться.

У Общества были довольно хорошие отношения с местной Курской епархией. Исследования показали, что члены правления заботились как о строительстве церквей в близь лежащих от полотна дороги местах, так и о размещении икон в пассажирских зданиях железной дороги. Так, циркуляром управления железной дороги от 13 мая 1902 г. были сделаны следующие указания относительно порядка размещения постановки и содержания святых икон на железнодорожных станциях:

1. Постановка святых икон большого размера в киотах на станциях железной дороги, как во внутренних помещениях, отведенных для публики, так и на пассажирских платформах, может быть размещена лишь по предварительному сношению с Епархиальным начальством, как относительно места постановки икон, так и порядка их содержания.

2. Находящиеся в настоящее время на станциях железных дорог в пассажирских и буфетных комнатах святые иконы большого размера в киотах, в тех случаях, когда по соглашению с местной духовной властью окружающая икону обстановка будет признана не вполне соответственной, должны быть… ограждены и закрыты… В тех же случаях, когда…настоящее место постановки… будет признано не соответственным, то выбор для них новых мест…должен быть исполнен порядком, указанным в пункте 1.

3. Вообще же распоряжения об иконах, как поставляемых на железнодорожных станциях, так и уже поставленных, делается не иначе, как по предварительном сношении с Епархиальным начальством [16].

Кроме того, Управление МКВ жд имело непосредственные сношения с русской православной церковью на предмет строительства храмов вблизи от дороги, дабы «служащие станций и прилегающего к ней участка…не были лишены возможности удовлетворять потребности…посещать церковную службу» [17]

при этом не нанося ущерб служебному долгу. В связи с этим стоит рассмотреть случай со станцией Киев 2, когда лицо, пожелавшее остаться неизвестным, пожертвовало на постройку храма близь железной дороги 10000 рублей. При этом храме, так же на пожертвования было построено двухклассное училище для детей младших железнодорожных служащих [18].

Но нельзя говорить только об отношениях с православной церковью. Среди служащих на МКВ жд были и католики. В связи с чем на станции Конотоп в пределах парка, т.е. на территории близлежащей от полотна дороги, на средства Управления, была построена католическая часовня [19].

Ну и наконец, одной из составляющих сторон культурной жизни общества является образование. На эту сферу культуры железнодорожное строительство опять таки воздействовало. Общество МКВ жд участвовало в открытии нескольких школ и к началу XX века на железных дорогах России функционировало 158 общеобразовательных школ и 46 технических училищ с трех-четырех годичным сроком обучения [20].

Кроме того, Попечительским советом при МКВ жд было открыто восемь железнодорожных училищ: Полтавское, Киевское, Нежинское, Конотопское (мужское и женское), Кореневское, Курское, Брянское, а так же несколько школ для детей железнодорожных служащих для получения начального двухклассного образования [21]. Кроме училищ и школ Попечительский совет при МКВ жд, открывал еще и библиотеки с читальней при главных мастерских «с целью доставления мастеровым и служащим в мастерских и членам их семей возможности пользоваться чтением книг, журналов и газет» [22]. Так как основными фондами были суммы, ассигнованные Обществом Московско-Киевско-Воронежской железной дороги, то библиотека являлась ее собственностью и за право пользования книгами и журналами библиотеки никакой платы не взималось [23].

Таким образом, можно говорить о том, что произошло изменение в самом психологическом состоянии общества, его менталитете и все это за довольно короткий срок – 1860-70 х гг. Появились новые люди, новые запросы, новые модели поведения. Произошли изменения в образовании. Связано это с развитием рыночных отношений, превращением городов Центрального Черноземья в крупнейшие железнодорожные узлы.

Литература и источники

[1] Кузнецов О.Н. Строительство железных дорог в Центрально-Черноземном регионе и их влияние на социально-экономическое развитие региона во второй половине XIX — начале XX в. — М, 2006. — С. 152.

[2] РГИА. — Ф. 238. — Оп. 2. — Д. 110. — Л. 5 об.

[3] Марута И. 1905 год (очерки по истории революции и профсоюзного движения на МКВ жд). — Курск, 1925. — С. 27.

[4] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 54. — Д. 6. — Л. 1.

[5] См. ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 41. — Д. 3. — ЛЛ. 113, 123, 130, 133, 136, 139, 142, 150, 158.

[6] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 41. — Д. 3. — Л. 139.

[7] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 54. — Д. 6. — Л. 2.

[8] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 54. — Д. 6. — Л. 4.
[9] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 37. — Д. 1. — Л. 256.
[10] Там же, л. 256 об.
[11] Там же.
[12] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 37. — Д. 7. — Л. 88.
[13] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 54. — Д. 6. — Л. 2, об.
[14] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 41. — Д. 3. — Л. 197.
[15] Там же, л. 197, об.
[16] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 36. — Д. 1. — Л. 218.
[17] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 37. — Д. 7. — Л. 25.
[18] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 37. — Д. 7. — Л. 26.
[19] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 37. — Д. 7. — Л. 75.
[20] Кузнецов О.Н. Строительство железных дорог в Центрально-Черноземном регионе и их влияние на социально-экономическое развитие региона во второй половине XIX — начале XX в. — М, 2006. — С. 152.
[21] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 41. — Д. 3. — Л. 139.
[22] ГАКО. — Ф. 46. — Оп. 41. — Д. 3. — Л. 197.
[23] Там же, л. 197, об.

Литовченко Ю.А., Коноreва Т.Л.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Раньше, когда все были уверены в своем будущем, могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали проблемы, связанные с трудоустройством, сегодня молодые специалисты вынуждены самостоятельно заниматься поиском работы для профессиональной самореализации. Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в высших учебных заведениях. У выпускника третьего тысячелетия в отличие от студентов 70-80-х прошлого века есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при современном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные интеллектуальные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов. В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные преимущества. Прежде диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу. В последнее время диплом перестал быть простым «пропуском» в «мир больших возможностей». Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской

жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо выстраивать стратегию своей карьеры, и это касается не только полученных знаний. Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Необходимо уделять больше внимания профессиональной ориентации студентов уже на первом курсе вуза для того, чтобы помочь им изучать сферу будущей деятельности с целью более полной реализации своих знаний, способностей и возможностей. Для самих студентов это означает активную познавательную деятельность и включение в процесс профессиональной подготовки. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу, отдавая приоритеты молодым специалистам, владеющими знаниями о новых технологиях, способными пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовыми к риску, обладающими коммуникативными способностями, высокой степенью гибкости, умением работать с различными системами мотивации, знанием людей для подбора персонала, умением руководить людьми и т.д.

В последние годы заметно и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание предпочитают производству и науке. Наиболее престижны ми, выпускникам школ представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, коммерсанта. Ведущими мотивами профессионального выбора, попрежнему, являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании. В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Существует несколько путей решения этого вопроса. Первый — это самостоятельный поиск работы. Что необходимо сделать будущему специалисту для того, чтобы его пригласили на работу в компанию? Прежде всего, необходимо составить грамотное резюме, в котором подробно осветить все вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Это может быть и участие в краткосрочных проектах (например, в переписи населения, проведении выставки и т.п.). Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо не просто указать период работы, описать характер деятельности, уровень принятия управленческих решений. Также можно рассказать об итогах работы (например, описывая участие в организации выставки, указать количество новых клиентов, привлеченных лично студентом). Нет необходимости приукрашивать резюме или описывать те работы, к которым студент не имел отношения — на собеседовании все «подводные камни» откроются, и может возникнуть неприятная ситуация. Если же он принимал самое непосредственное участие и, кроме того, изучил весь

процесс детально, то подробное описание успешно реализованного проекта будет нелишним. Потенциального работодателя могут заинтересовать самые неожиданные подробности, о которых студент даже не задумывается. Подготовленное резюме самостоятельно направляется во все компании, у которых имеется или же может иметься потребность в специалистах данного направления. В нынешней ситуации не всегда можно реализовать возможность проходить производственную практику в тех организациях, которые представляют для будущего специалиста интерес. Кроме того, опасаясь последствий неправильно принятых решений, практикантам и стажерам компания чаще всего поручает несложную работу, не всегда соответствующую получаемой специальности. Как следствие – студент уходит, так и не применив свои теоретические знания на практике.

Среди способов поиска работы можно также назвать личные связи и деловые контакты, а также трудоустройство через знакомых и друзей, которые могут порекомендовать студента потенциальному работодателю.

К сожалению, даже при значительном увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно, и связано это с тем, что программы содействия трудоустройству студентов, отношения компаний с вузами, уровень профессиональной подготовки в вузах все еще остаются на низком уровне.

В заключение нужно сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Литература

1. *Береговая, Д.А. Сопровождение профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений / Д.А. Береговая // Рыночная экономика. – 2003. – № 3/4.*
2. *Дидковская, Я.В. Современные тенденции профессиональной карьеры выпускников вузов / Я.В. Дидковская. – М., 2005. – 172 с.*
3. *Дидковская, Я.В. Профессиональное сознание современной российской молодежи / Я.В. Дидковская. – М., 2005. – 112 с.*
4. *Иванченко, Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора / Г.В. Иванченко. – М., 2006. – 89 с.*
5. *Любимова, Г.Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения студентов-психологов / Г.Ю. Любимова. – М., 2002. – 211 с.*
6. *Оконникова, И.М. Трудоустройство выпускников вуза на региональном рынке труда: оценка перспективы / И.М. Оконникова. – М., 2007. – 167 с.*
7. *Попков В.А. Учебный процесс в вузе: состояние, проблемы, решения / В.А. Попков, А.В. Коржуев. – М., 2000. – 143 с.*
8. *Савинова, А.Н. Стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда: Дис. … канд. социол. наук. – Самара, 2006. – 196 с.*

Макаркин А.В.
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», г. Саранск, Россия

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ МГУ ИМ. Н.П. ОГАРЕВА (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ 2008 И 2009 ГГ. ВЫПУСКА)

Одним из показателей качества образования вуза является востребованность его выпускников, их способность удовлетворить конкретные потребности работодателей. Для определения востребованности выпускников определенных направлений и специальностей вузы, как правило, используют методику анализа официальных заявок работодателей.

Однако, на российском рынке труда преобладает неформальный характер найма с доминированием использования социальных сетей, а не формальных структур, в качестве посредников между работодателем и работником. В специализированные вузовские службы трудоустройства (центры содействия трудоустройству выпускников вузов) поступают лишь немногие вакансии, существующие на рынке труда. В открытом доступе для соискателей (в СМИ, Интернете, кадровых агентствах, центрах занятости и др.) находятся менее чем 50-30% вакансий. По данным Регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов РМ при Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарева (далее РЦСТВ), доля доступных выпускникам вакансий, официально заявленных работодателями в 2009 г., составляла 21%. Таким образом, для определения достоверной востребованности выпускников вузов возникает необходимость в проведении дополнительного исследования.

Ежегодно в Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарева организовываются исследования востребованности выпускников по состоянию на январь месяц года, следующего за годом выпуска специалистов. Особенностью исследований является величина выборки (от 80% до 95% выпускников), опрос которых происходит «прямым» путем, в беседе с респондентами, исключая из этого процесса деканаты и кафедры. Трехкратный сбор данных (летом - на момент окончания университета; осенью - когда нетрудоустроенные выпускники осуществляют активный поиск места работы и зимой - когда более 90% выпускников определилось с местом трудоустройства) позволяет оперативно, систематично и в полной мере отслеживать происходящие на рынке труда изменения.

Результаты исследований востребованности выпускников через три месяца после окончания вуза (по состоянию на 1 октября) позволяют выявлять актуальную потребность реальной экономики в специалистах, намечающиеся тенденции востребованности выпускников. Сравнительный анализ показателей трудоустройства по состоянию на октябрь месяц предыдущих годов, позволяет формировать предварительные прогнозы востребованности выпускников.

Представим данные предварительного исследования трудоустройства выпускников МГУ им. Н.П. Огарева 2009 г. выпуска в сравнении с показателями занятости выпускников 2008 г. по состоянию на 1 октября соответствующего года. Такой анализ позволит выявить особенности влияние экономического кри-

зиса на востребованность выпускников. Начавшийся в сентябре 2008 года, кризис обострился и оказал значительное влияние на рынок труда Республики Мордовия в ноябре 2008 г. Таким образом, можно сделать вывод, что трудоустройство выпускников до октября 2008 г. происходило вне условий кризиса.

В 2008 г. выборка исследования составляла 1566 выпускников из числа обучавшихся на очной бюджетной форме (78,4% от выпуска). В соответствие с этим, для сравнительного анализа востребованности специалистов 2009 г. будем исследовать показатели трудоустройства выпускников очной бюджетной формы, выборка которых составила 1793 человека (87,8% от выпуска).

Для комплексной оценки трудоустройства выпускников Региональный центр содействия трудоустройству выпускников вузов РМ при Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарева (далее РЦСТВ) отслеживает динамику пяти наиболее существенных показателей занятости: общая занятость, трудоустройство по специальности, трудоустройство не по специальности, официальная безработица (количество человек, состоящих на учете городских и районных центров занятости населения), выезд за пределы республики (табл.1).

Таблица 1

Показатели трудоустройства выпускников МГУ им. Н.П. Огарева, % (по состоянию на 1 октября)

Показатели	2008г.	2009г.
Занятость выпускников	85,2	84,6
Трудоустройство по специальности	51,1	50,0
Трудоустройство не по специальности	17,7	14,8
Безработица	0,9	2,0
Выезд за пределы РМ	10,7	9,2

Доля занятых выпускников в целом по университету в 2008 г. составила 85,2%, в 2009 г. – 84,6%. Ухудшение показателя на 0,6% не может свидетельствовать о значительном изменении востребованности выпускников в кризисный период. Аналогичное несущественное изменение произошло с показателем трудоустройства по специальности, который ухудшился на 1,1% и составил в 2009 г. 50%.

Трудоустройство выпускников по специальности является одним из важных показателей востребованности специалистов и удовлетворенности работодателей качеством образования. Сравнивая показатели трудоустройства по специальности выпускников в Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарева с аналогичными показателями в других вузах страны можно отметить, что до кризиса уровень трудоустройства по своей специальности выпускников российских вузов в среднем по России составлял, по разным оценкам, от 30% до 50% [1, 7, 35]. В 2009 г. показатель трудоустройства по специальности выпускников МГУ им. Н.П. Огарева составил 50%, а к январю 2010 г. можно прогнозировать рост этого показателя на 5-8%. Таким образом, доля выпускников МГУ им. Н.П. Огарева, трудоустраиваемых по специальности во время кризиса, больше аналогичного докризисного показателя в среднем по

стране. Не оказав существенного влияния на показатель трудоустройства по специальности в целом по вузу, кризис в 2009 г. изменил структуру занятости выпускников различных факультетов и укрупненных групп специальностей (табл. 2).

Таблица 2

Рейтинг укрупненных групп специальностей по трудоустройству выпускников в соответствии специальности (по состоянию на 1 октября) [*]

Укрупненные группы специальностей	Трудоустройство по специальности 2008г.		Трудоустройство по специальности 2009г.		Разность показателей
	чел.	%	чел.	%	
1	2	3	4	5	6=5-3
Здравоохранение	181	83%	200	90%	7%
Архитектура и строительство	67	85%	46	60%	-25% ↓
Информатика и вычислительная техника	23	82%	16	57%	-25% ↓
Автоматика и управление	10	37%	19	56%	19% ↑
Экономика и управление	203	55%	227	53%	-2%
Приборостроение и оптотехника	12	35%	24	52%	17% ↑
Энергетика, энергитическое машиностроение	30	64%	23	48%	-16% ↓
Культура и иск-во	25	48%	29	44%	-4%
Естественные науки	50	42%	47	42%	0%
Гуманитарные науки	129	32%	173	42%	10% ↑
Сельское и рыбное хозяйство	93	47%	96	41%	-6%
Физ-мат науки	57	55%	37	41%	-14% ↓
Электронная техника, радиотехника и связь	87	56%	46	40%	-16% ↓
Химическая и биотехнологии	18	56%	10	37%	-19% ↓
Социальные науки	11	16%	17	34%	18% ↑
Металлургия, машиностроение и металлообработка	24	42%	12	20%	-22% ↓
Итого:	1020	51%	1022	50%	-1%

[*]Выборка исследования в 2008 г. составила 78,4%, в 2009 году - 87,8% от выпуска специалистов очной бюджетной формы, без учета бакалавров и магистров. Трудоустроенными по специальности считались работающие по специальности и поступившие в аспирантуру или магистратуру по специальности.

В 2009 г. менее востребованными стали архитектурно-строительные и физико-математические специальности, специальности вычислительной техники, электронной техники, биотехнологии, энергетики, машиностроения и металлообработки. Повысилась востребованность выпускников специальностей управления, приборостроения и оптотехники, социальных и гуманитарных наук.

Таблица 3

Рейтинг факультетов и институтов по трудоустройству выпускников в соответствии специальности (по состоянию на 1 октября) [*]

Укрупненные группы специальностей	Трудоустройство по специальности 2008г.		Трудоустройство по специальности 2009г.		Разность показателей
	чел.	%	чел.	%	
1	2	3	4	5	6=5-3
Медицинский институт	181	83%	200	90%	7%
Архитектурно-строительный факультет	80	81%	70	60%	-20% ↓
Филологический факультет	19	19%	62	54%	35% ↑
Экономический факультет	165	52%	188	54%	2%
Аграрный институт	59	47%	67	53%	6%
Факультет иностранных языков	25	39%	26	51%	12% ↑
Математический факультет	44	59%	35	50%	-9%
Факультет электронной техники	86	70%	50	50%	-20% ↓
Светотехнический факультет	36	36%	44	46%	10% ↑
Биологический факультет	27	55%	17	44%	-12%
Институт национальной культуры	31	41%	41	42%	1%
Юридический факультет	64	75%	32	42%	-33% ↓
Институт физики и химии	42	56%	24	37%	-19% ↓
Институт механики и энергетики	64	52%	52	34%	-19% ↓
Географический факультет	26	35%	24	33%	-1%
Ковылкинский филиал	5	45%	7	33%	-12%
Историко-социологический институт	26	13%	58	31%	18% ↑
Рузаевский институт машиностроения	40	50%	25	29%	-21% ↓
Итого:	1020	51,1%	1022	50%	-1%

[*]Выборка исследования в 2008 г. составила 78,4%, в 2009 году - 87,8% от выпуска специалистов очной бюджетной формы, без учета бакалавров и магистров. Трудоустроенными по специальности считались работающие по специальности и поступившие в аспирантуру или магистратуру по специальности.

Значительно улучшилось трудоустройство по специальности выпускников филологического факультета (показатель вырос на 35% и составил 54% (таблица 3)), Историко-социологического института (зафиксирован рост показателя на 18,2% до 31%), факультета иностранных языков (показатель вырос на 12% и составил 51%), светотехнического факультета (показатель вырос на 10% и составил 46%). Ухудшилось трудоустройство по специальности выпускников следующих факультетов и институтов: архитектурно-строительного факультета (произошло снижение показателя на 20,8% до 60%), однако в рейтинге факультетов и институтов он продолжает оставаться на втором месте; факультета электронной техники (показатель снизился на 20,5% до 50%, факультет с четвертого переместился на восьмое место); юридического факультета (показатель

снизился на 33,3% до 42%); Рузаевского института машиностроения (показатель снизился на 21% до 29%); Института физики и химии (показатель снизился на 19% до 37%); Института механики и энергетики (показатель снизился на 18,5% до 34%).

Основной причиной снижения доли трудоустройства выпускников по специальности на «мужских» факультетах и институтах является резкое увеличение в 2009 г. количества ушедших в Армию. Ощущая себя невостребованными на рынке труда, в 2009 г. в Армию ушло 27,8% выпускников мужчин, в то время как в 2008 г. – 14%. Увеличение доли служащих в рядах Вооруженных Сил РФ привело к снижению показателя трудоустройства по специальности на тех факультетах, где подавляющее большинство выпускников – мужчины. По этой же причине уменьшилось число выпускников, трудоустроившихся не по специальности с 17,7% в 2008 г. до 14,8% в 2009 г. (табл. 1).

Для выявления причины увеличения доли трудоустроенных выпускников гуманитарных и социальных наук детально проанализируем показатели трудоустройства (таблица 4).

Таблица 4

Показатели трудоустройства выпускников гуманитарных и социальных наук в 2008, 2009 гг. (по состоянию на 1 октября)

Показатели трудоустройства	Гуманитарные науки				Социальные науки			
	2008г.		2009г.		2008г.		2009г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Общая занятость	321	79%	333	81%	47	68%	38	76%
Трудоустройство по специальности	129	32%	173	42%	11	16%	17	34%
Не работают	86	21%	77	19%	22	32%	12	24%
Биржа труда	6	1%	9	2%	2	3%	4	8%
Армия	17	4%	26	6%	0	0%	0	0%
Декрет	37	9%	14	3%	7	10%	6	12%
Аспирантура	16	4%	32	8%	0	0%	3	6%
Магистратура			22	5%			6	12%
2-е высшее	50	12%	44	11%	7	10%	5	10%

Показатель общей занятости выпускников гуманитарных наук (включающий трудоустройство по специальности, трудоустройство не по специальности, долю выпускников, продолжающих обучение в аспирантуре, магистратуре и получающих 2-е высшее образование, находящихся в декретном отпуске и ушедших в Армию) возрос на 2%: с 79% в 2008 г. до 81% в 2009 г. Это свидетельствует об отсутствии существенных изменений положения на рынке труда гуманитариев в целом.

Показатель трудоустройства по специальности включает в себя долю выпускников, работающих по специальности, выпускников поступивших в аспирантуру и магистратуру по профилю специальности. В 2009 г. доля выпускников гуманитарных наук, трудоустроенных по специальности, выросла на 10% за

счет увеличения доли поступивших в аспирантуру (увеличение на 4%) и магистратуру (увеличение на 5%). Снижение в 3 раза доли выпускниц, находящихся в декретном отпуске с 9% в 2008 г. до 3% в 2009 г. при стабильности общей занятости, также может являться одной из причин роста доли трудоустроившихся по специальности.

Аналогичны причины роста на 18% доли трудоустроенных по специальности выпускников социальных наук: увеличение числа выпускников, поступивших в аспирантуру и магистратуру. Увеличилась на 19% востребованность по профилю подготовки выпускников укрупненных групп специальностей автоматика и управление (к ним относится специальность управление качеством экономического факультета) (таблица 2). Спектр организаций, трудоустроивших выпускников специальности управление качеством, широк: предприятия легкой и тяжелой промышленности, организации сферы услуг, государственного сектора, проектные и финансовые организации.

Рост трудоустройства по специальности на 17% выпускников укрупненных групп специальностей приборостроения и оптотехники (специальности метрология и МО и стандартизация и сертификация светотехнического факультета) (таблица 2) обусловлен как повышением на 11% доли поступивших в аспирантуру и магистратуру, так и увеличением фактического трудоустройства по специальности выпускников метрологов на 20%. Основная часть выпускников этой специальности трудоустроилась на предприятия обрабатывающей, пищевой промышленности, в машиностроительную отрасль, на предприятия приборостроения.

В целом по университету произошло уменьшение доли выпускниц, находящихся в декретном отпуске с 8,1% в 2008 г. до 5,5% в 2009 г. Неуверенность в завтрашнем дне, боязнь финансовой несостоятельности и невозможности трудоустройства, являются причинами ухода мужчин в Армию, с целью «переждать» кризис, и причинами отказа женщин от создания «полных» семей.

Незначительно увеличилась доля не занятых выпускников с 14,8% в 2008 г. до 15,4% в 2009 г. Однако, только 2% из них зарегистрированы на биржах труда. Другие 13,4% включают в себя: нетрудоустроенных выпускников, которые не встали на учет в центры занятости населения и осуществляют поиск работы самостоятельно, в том числе через РЦСТВ; выпускников, не пожелавших говорить о месте трудоустройства, и, как правило, занимающихся работой на дому (программирование, заработок в интернет и др.), частным бизнесом.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что реальная доля безработных меньше чем 15,4%. Говоря о безработице, будем ссылаться на долю выпускников, официально зарегистрированных в службах занятости города и районов, нигде не занятых и не продолжающих обучение.

Данный показатель безработицы вырос в два раза с 0,9% в 2008 г. до 2,0% в 2009 г. Выделим две основных причины этого: во-первых, кризис рынка труда оказал психологическое воздействие на выпускников, стимулировав применять все возможные методы поиска вакансий, в том числе, регистрацию на биржах труда; во-вторых, реализация Госкомитетом Республики Мордовия по занятости населения, Центами занятости населения г. Саранска и районов республики

Правительственных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Мордовия, создала благоприятные условия для трудоустройства выпускников, зарегистрированных на биржах труда. В соответствие этому, увеличилась доля нетрудоустроенных выпускников, пользующихся услугами государственной системы занятости с 5,5% (от нетрудоустроенных выпускников) в 2008 г. до 12,7% в 2009 г.

В силу отсутствия у молодых специалистов опыта работы, доля безработных выпускников вузов России больше чем доля безработных среди экономически активного населения в целом по стране. В сентябре 2009 г. официальная безработица по России составила 3,7% от экономически активного населения (2 миллиона 77,6 тысячи человек) [2], в октябре 2008 г. – 1,6%. Таким образом, безработица выпускников Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева была на 0,7% меньше безработицы экономически активного населения страны как до кризиса рынка труда (доля безработных выпускников составляла 0,9%), так и в период кризиса – меньше на 1,7%.

Впервые за последние 8 лет уменьшилась доля выпускников, выехавших для трудоустройства за пределы региона с 10,7% в 2008 г. до 9,1% в 2009 г. В условиях экономического кризиса, когда многие соотечественники возвращаются в республику, для выпускников региональный рынок труда в 2009 г. стал более привлекательным, чем столичный.

По результатам предварительного исследования востребованности выпускников вуза сформулируем ряд принципиальных выводов.

Кризис, оказав существенное воздействие на рынок труда республики, перераспределив степени трудоустройства выпускников различных специальностей, не повлиял на показатель востребованности выпускников МГУ им. Н.П. Огарева в целом.

Негативное психологическое осознание кризиса выпускниками мужчинами и восприятие себя невостребованными на рынке труда, обусловило двукратный рост доли выпускников, ушедших в Армию. Как следствие этого - снизился показатель трудоустройства по специальности на мужских факультетах.

Увеличение доли специалистов, поступающих в аспирантуру и магистратуру, послужило причиной роста показателя трудоустройства по специальности выпускников гуманитарных и социальных наук.

Увеличилась доля нетрудоустроенных выпускников, пользующихся услугами государственной системы занятости.

Произошло уменьшение доли выпускниц, находящихся в декретном отпуске.

Литература

1. *Лебедев В.В. Центры содействия трудоустройству выпускников в вузовской системе стратегического партнерства. Нижний Новгород: ННГУ, 2008. 182 с.*
2. *Официальная безработица в РФ за неделю снизилась на 0,4% // Сайт Риа-Новости. 28.09.2009. URL: http://www.rian.ru/crisis/20090928/186718854.html.*

Меркулова Е.Н.
ГОУ ВПО «Орловский государственный университет», г. Орел, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА НА МЛАДШИХ КУРСАХ ВУЗА

Современное общество ориентирует высшее образование на подготовку специалистов социально-педагогической сферы готовых к конкурентоспособности на рынке труда, творческому решению профессиональных задач. Специалист сегодня – это умелый организатор, управленец в широком спектре отношений в социуме в интересах становления и развития полноценной, социально защищенной и творчески активной личности, человек высокой культуры. Следовательно, сегодня обучение в вузе должно быть не только процессом получения знаний, но и процессом овладения студентом, будущим социальным педагогом, профессионально значимыми качествами, нормами, правилами поведения в профессиональной деятельности и современном обществе.

Высшая педагогическая школа представляет собой воспитательно-образовательную систему, ведущей функцией которой является целостное развитие личности будущего педагога: духовное, физическое, интеллектуальное, социальное, профессиональное, развитие его индивидуальности. Структуру педагогической системы учебного заведения высшего профессионального образования составляют социально-педагогические отношения участников воспитательно-образовательного процесса – преподавателей и студентов, где задача преподавателей – изучать, формировать гуманистически ориентированную среду и максимально использовать ее возможности.

Поступление в высшее учебное заведение по выбранной специальности – это начало профессионального пути. На вузовском этапе происходит личностное «вхождение» в реальную деятельность, развитие функционально-ролевой готовности к ней, формирование и корректировка профессионально-ценностных ориентаций и мотиваций, качеств и свойств личности. Осуществляется «развитие и совершенствование личностно-профессионального потенциала специалиста, творчества и индивидуальности в деятельности, самосовершенствования личности как профессионала» (Н.Б. Шмелева). Вхождение личности выпускника, молодого специалиста в общество, общественные отношения опосредовано приобретением своей профессиональной роли. Причем, как отмечает Б.Ф. Ломов, вхождение в «пространство отношений» каждой личностью специфично и весьма динамично.

Профессиональное становление специалиста рассматривается исследователями (С.Б. Елканов, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.А. Климов, Н.Б. Крылова, Н.В. Кузьмина, А.И. Ляшенко, А.К. Маркова, В.Ш. Масленникова и др.) как процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности; он включает в себя как инструментальную возможность для работы (наличие знаний, умений и навыков), так и нравственно-психологическую готовность на

работу (готовность к работе именно в этой области, удовлетворенность раскрывающейся перспективой труда, способность к самореализации и пр.).

Понимание профессионального становления в контексте жизненного пути человека требует, чтобы практика подготовки специалистов в высшей школе строилась на нормах и закономерностях психического развития человека в том или ином возрастном периоде. Время учебы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт (Б.Г. Ананьев, А.В. Дмитриев, И.С. Кон, В.Т. Лисовский и др.).

Сегодня необходимо учитывать, что вступило в жизнь новое поколение молодежи с принципиально иными нравственными качествами личности, ценностными установками, жизненными ориентирами. В условиях демократизации общества становится очень важной ориентация высшей школы на формирование личности нового социокультурного типа: гуманной, понимающей высокую ценность человеческой жизни; духовной, обладающей развитыми потребностями в познании окружающей действительности, самопознании, поиске смысла жизни и жизненной позиции, общении с искусством, понимании самоценности своего внутреннего мира; творческой, с развитым интеллектом, стремящейся к преобразующей деятельности, обладающей чувством нового, способной к активной жизни и творчеству; прагматической, владеющей новейшими технологиями и умениями, необходимыми для реализации профессиональных знаний в новой экономической и социокультурной ситуации (предпринимательство, компьютерная грамотность, языкознание), что дает большую профессиональную мобильность.

Профессиональное становление проходит несколько этапов, предполагающих использование совокупности развернутых во времени приемов социального воздействия на личность, включение ее в различные профессионально и социально значимые виды деятельности.

Становление специалиста в вузе связано со спецификой построения образовательного процесса, особенностями студенчества как возрастной и социальной группы и состоит из трех взаимосвязанных этапов. На первом этапе (1 и 2 курсы) происходит приспособление студентов к новому образу жизни, к академической группе, взаимоотношениям; приобщение к коллективным формам студенческой жизни, особенностям организации образовательного процесса; выработка навыков самостоятельности, стиля поведения; формирование профессиональной осведомленности, профессионального интереса; ознакомление с опытом социально-педагогической деятельности; получение общеобразовательной подготовки; развитие общей культуры студентов. Второй этап (3 и 4 курсы) характеризуется формированием устойчивого убеждения в правильности выбора профессии; развитием и углублением профессионального интереса через предметную подготовку, укреплением интереса к научной работе; получением специальной предметной подготовки и выбором специализации; овладением глубоких теоретических знаний; вхождением в активную практику; становлением культуры профессии; активным участием в студенческой общественной жизни. На третьем этапе (5 курс) отмечается практическая установка на будущую про-

фессиональную деятельность, становление профессиональной культуры, углубленная подготовка к практической работе по специальности, научная деятельность, отход от коллективных форм студенческой жизни в вузе.

Общепризнанным является положение о том, что успешность профессионального становления во многом зависит от психолого-педагогических, физиологических, морально-нравственных, ценностно-ориентационных, смыслообразующих факторов. Современная система подготовки социальных педагогов в высшей школе построена на комплексе взаимодополняющих общеобразовательных и специальных курсах, которые в большей степени призваны сформировать у студента систему теоретических знаний и умений, апробировать которые они могут в период активной практики. Однако, современная ситуация развития личности характеризуется смещением и смешением мировоззренческих установок, изменением основных отношений личности в социальном и предметном мире, переоценкой ценностей, изменением их иерархической системы. В таких условиях процесс профессионального становления личности сталкивается с целым рядом проблем, что, учитывая социально-нравственную специфику профессии социального педагога, как правило, негативно отражается на качестве подготовки специалиста.

Практическая социально-педагогическая деятельность заключается в работе с человеческой личностью, а не в трансляции знаний, умений и навыков. Профессиональная подготовка будущих социальных педагогов должна быть нацелена на гуманистически направленного педагога-профессионала, который владеет социально-педагогической деятельностью в целом, способен к ее проектированию, изменению и развитию в зависимости от конкретной ситуации через осуществление рефлексии собственного профессионального опыта (Е.П. Белозерцев, Е.П. Зинченко, И.Ф. Исаев, Н.И. Исаева, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.) Следовательно, для эффективной профессиональной подготовки социальных педагогов не подходит предметно-методическая парадигма образования, лежащая в основе традиционной практики подготовки педагогов.

В разработке теории подготовки социальных педагогов необходимо учитывать, что саморазвитие заложено в самой природе человека, оно изначально присуще ему, как и всему живому вообще. Источник образовательного процесса лежит в теоретической потребности понять ту среду, в которой приходится жить, практической надобности подготовиться к жизни и профессиональной деятельности, воспроизведении социального в индивидуальном. Следовательно, основой подготовки социальных педагогов являются культурная самоидентификация, проявляющаяся в диалоге культур, социальная адаптация студентов через обучение, принятие общественных норм, творческая самореализация личности через открытие «Я», участие в различных формах самоуправления.

Объективное единство общекультурного, социально-нравственного развития личности, заложенное в цели педагогического образования и составляющее его специфику, актуализирует формирование у студентов профессиональной культуры. Следовательно, профессиональная подготовка социального педагога должна включать не только овладение студентами суммой знаний и умений,

обеспечивающих успешное постижение и вхождение в избранную специальность, но и постоянное стремление к истокам духовных богатств личности и общества, творческое отношение к своему любимому делу, формирование профессионально значимых качеств и ценностей. В качестве важнейшего условия реализации такого подхода выступает личностная обращенность педагогического процесса. Эта обращенность позволяет рассматривать в качестве полноправных компонентов образования культуру студента, культуру преподавателя и содержание образования и воспитания как обобщенную культуру, предназначенную «освоению». Данные положения личностного подхода необходимо использовать при организации работы со студентами в целостном образовательном процессе.

Образовательный процесс в современной высшей школе необходимо рассматривать и с позиции культурологического подхода. Образовательный процесс необходимо строить как диалог культур, что делает его открытым для молодежной субкультуры, носителями которой являются студенты и молодые преподаватели. Культурологический подход делает образовательный процесс вуза открытым различным этносам, толерантным к другим культурам.

Помимо совокупности знаний, умений и навыков осуществления деятельности, мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми должны овладеть учащиеся, в содержание образования должно быть включено освоение опыта творческой деятельности и опыт эмоционально-ценностных отношений. Однако, современные образовательные стандарты и программы разных уровней образования, как мы уже отмечали, акцентируются на педагогически адаптированных основах наук.

Создание культурной среды, культурного пространства – одна из наиболее важных задач, стоящих перед современной высшей школой. Только в атмосфере культуры возможно развивать и воспитать человека, стремящегося к самореализации и обладающего чувством социальной ответственности, умеющего критически мыслить и ценить духовные и материальные богатства, накопленные человечеством, способного творчески обогащать окружающий мир.

Разрешить проблему становления профессиональной культуры социального педагога, исходя из структурных и функциональных компонентов культуры, возрастных особенностей студентов младших курсов, содержания и структуры образовательного процесса в учреждении высшего профессионального образования возможно путем целенаправленного использования форм, средств и методов обучения и воспитания в вузе.

В образовательном пространстве высшего учебного заведения происходит процесс овладения студентами культурой общества, ее духовными ценностями, их интеграция, то есть преобразование внутренних структур личности студента благодаря усвоению структур социальной деятельности. При условии ведущей, базовой роли личностно-ориентированного подхода высшая школа должна быть сориентирована на создание такого пространства, которое содействует развитию и самореализации личности, ее социализации и самореализации. Образ выпускника высшей школы должен включать в себя компетентность, ответственность, дисциплинированность, добросовестность.

Следовательно, на младших курсах важно уделять внимание, во-первых, решению важнейшей задачи образования – становлению профессиональной культуры социального педагога, во-вторых, адаптации студентов к вузовской и профессиональной среде; в-третьих, формированию готовности к освоению культуры профессии.

Становление профессиональной культуры социального педагога выдвигается на передний план в ряду базовых задач образовательного процесса высшей школы. Следовательно, для реализации поставленных задач, постижения студентами содержания образования и становления профессиональной культуры социального педагога на младших курсах должны быть созданы в образовательном процессе университета педагогические условия, которые позволят студентам достичь того уровня профессиональной культуры специалиста социально-педагогического профиля, которого требует современное общество. На младших курсах обучения педагогические условия должны помочь студентам адаптироваться в вузовской и профессиональной среде; повысить их интерес к профессиональной деятельности; осознать ценности профессии; овладеть знаниями и навыками в рамках дисциплин культурологического и педагогического профиля; развить творческие способы организации деятельности; понять значимость профессиональной культуры для успешности социально-педагогической деятельности.

Сфера социально-педагогической работы многообразна, деятельность людей данной профессии определяется многоаспектностью решаемых задач и проблем. На практике социальные педагоги работают с детьми девиантного поведения, с ограниченными возможностями, в различных учреждениях образования, социальной защиты, правоохранительных органов, с семьей ребенка, с учителями и т.п. Социально-педагогическая деятельность – неотъемлемый компонент комплексной работы с ребенком и его ближайшим окружением.

Исходя из особенностей профессиональной деятельности социального педагога, необходимо с первых дней обучения в вузе открыть перед студентами «тайны» их будущей профессиональной деятельности, ее закономерности и связи, ориентировать и направлять их интеллектуальные силы и личностные возможности на решение профессиональных задач. Также необходимо отметить, что при рассмотрении социального педагога как профессионала в практической деятельности очень значителен личностный фактор: индивидуальность, творческие способности, личностные качества и свойства, профессиональная культура. Для этого в начале обучения необходимо создать условия для поиска «себя», нахождения своего собственного и идеального профессионально-творческого пути. Существенную роль в этом плане играет спецкурс «Основы профессионального становления», разработанный автором.

Данная дисциплина преподается на втором курсе, и в ее рамках решаются такие задачи как: изучение теоретико-методологических и технологических оснований процесса развития, саморазвития, самокоррекции, самоуправления личности; становление профессиональной культуры, в которой аккумулируется социокультурный, интеллектуальный, нравственный потенциал студентов, будущих социальных педагогов; формирование ценностного отношения к выбранной профессии, мотивации в развитии личностных и профессионально

значимых качеств, способностей и готовности к социально-педагогической деятельности. В рамках спецкурса раскрываются этапы профессионального становления будущего социального педагога, проводится диагностика и самодиагностика личности студентов, исходя из требований профессии. Большое внимание уделяется ценностям выбранной профессии, культуре специалиста, этическим составляющим профессии. В ходе занятий студенты узнают свои индивидуальные особенности, получают уверенность в своих профессиональных способностях, у них появляется стремление развивать профессионально значимые качества в соответствии с требованиями профессии, формируются основы общей и профессиональной культуры, стиль профессионального поведения.

При подготовке и проведении занятий используется рефлексивно-управленческая технология, особенность которой заключается в том, что преподаватель не столько учит, воспитывает (в традиционном смысле), сколько актуализирует, стимулирует стремление, мотивацию студентов к личностному и профессиональному развитию, дальнейшему росту. Преподаватель ставит перед собой такие педагогические цели, которые могут и должны быть приняты обучающимися, разрабатывает пути, методы и формы достижения этих целей, создает условия, ситуации для их реализации. При оценке результатов учебной, профессиональной деятельности студентов, педагог развивает у них способность к творческой активности, стремление к самоанализу, самоуправлению, самоорганизации, самокоррекции. Таким образом, использование рефлексивно-управленческой технологии в профессиональной подготовке социальных педагогов позволяет строить и осуществлять этот процесс «прицельно», обращаясь непосредственно к личности, повышая ее общую и профессиональную культуру, адекватную самооценку и стремление быть мастером-профессионалом в жизни и деятельности.

Важную роль в организации лекционных и практических занятий играет выбор методов, развивающих профессионально-личностную мотивацию, ориентацию, интерес, готовность будущих социальных педагогов к деятельности, к развитию профессионализма и мастерства. Для качественного преподавания данного спецкурса мы используем такие активные методы и формы профессиональной подготовки, которые не только выступают надежным методом превращения теоретических знаний в практические умения путем активизации рефлексии, но и одновременно актуализируют процессы самопознания, самоанализа, самокоррекции личности студента. Итак, мы используем такие формы и методы как: лекция-диалог, дискуссия, анкеты, тесты, тренинги программно-целевой направленности и пр. Вводятся и новые формы работы: дискуссия; круглый стол; лекция-беседа с приглашением ученых, практиков, выпускников факультета, работающих по специальности; игры - деловые, имитационные, ролевые; решение социально-педагогических ситуаций; разработка и защита авторских и групповых проектов; конференции; защита реферативно-творческих работ и пр. Возможность использования деловых, ролевых, имитационных и других игр в качестве одного из элементов личностно-развивающих технологий позволяет выделить некоторые педагогические условия: творческий процесс взаимодействия организаторов и участников игры, проблемно-тематическая и

целевая направленность, приоритет диалога, который имеет как заданный, так и одновременно «свободный» характер речевого обсуждения проблемы, возможность моделирования содержания профессиональной деятельности способствует адекватным условиям развития личности, выполнение участниками ролевых функций и т.д., «вход» игровых идей в реальную действительность, значимость перехода от имитации, ролевого действия в реальную жизнь отражает результативность и успех игры.

Программа спецкурса и проведение занятий в форме социально-педагогических ситуаций, деловых игр, дискуссий, игрового практикума и пр. способствуют формированию профессионально направленной личности с комплексом профессионально значимых качеств, ценностных ориентаций, профессионального мировоззрения, все это в свою очередь способствует формированию и развитию социально-педагогической культуры специалиста. Студентами разрабатываются индивидуальные проекты этического кодекса социального педагога, «модели показателей профессионализма», проводится защита авторских планов и программ. Целью таких занятий является: развитие самопознания и познания других; формирование жизненных планов, самомотивации на действие, корректировка ценностных ориентаций, изменение личностного отношения к негативному образу, развитие эмоциональной устойчивости в жизненных ситуациях, самоконтроля, развитие умения преодолевать жизненные трудности, проблемы, что способствует развитию профессионально значимых качеств и профессиональной культуры специалиста.

При организации занятий мы решаем не педагогические задачи, а социально-педагогические ситуации. Новизна, неожиданность, различные точки зрения и позиции позволяют прорабатывать и оценивать возможные варианты своего поведения в тех или иных ситуациях. На примерах «идеального образца» намечается программа интеллектуально-профессионального развития будущих специалистов, формируется база необходимых средств и приемов, позволяющих шаг за шагом продвигаться к профессионализму, мастерству и творчеству собственной личности и будущей деятельности. Так, проблемно-тематические диалоги активизируют позицию личности, мыслительно-аналитическую деятельность участников. Творческие работы студентов: рефераты, сочинения, разработка и защита авторских проектов, анкеты и др. способствуют определению факторов для эффективного профессионально-личностного развития студента, а именно: личная заинтересованность в своем профессионально-личностном росте; общественное признание успехов; результативность труда; высокий уровень сформированности таких качеств, как гуманность, милосердие, целеустремленность, общительность, организованность и др.; ранее профессиональное самоопределение; помощь и поддержка коллег, руководителей; постоянное повышение квалификации.

Таким образом, спецкурс «Основы профессионального становления» играет особую роль в подготовке социальных педагогов в вузе. Занятия, построенные на личностно-ориентированных, развивающих педагогических технологиях, где преобладает личностная преамбула, с использованием деловых, ролевых, имитационных игр, проблемных дискуссий, ситуативных упражнений, тренингов и

др., способствуют воспитанию и развитию не только интеллектуальной и нравственно-волевой коммуникативности личности, но и формированию профессиональной культуры, профессионально значимых качеств и новообразований специалиста. Это способствует раскрытию процесса профессионального и личностного развития как постепенное приобретение профессионально-значимых характеристик, овладение профессиональными знаниями, технологиями, ролевыми функциями. Также данный спецкурс позволяет знакомить студентов с моделью успешного специалиста для того, чтобы студент мог иметь эталоны необходимых качеств личности для наиболее эффективной профессиональной деятельности. Кроме того, он ставит задачу непрерывного профессионально-личностного развития специалиста. Спецкурс имеет интегративно-целевой характер, способствующий целостному, индивидуально-творческому развитию специалиста как профессионала.

Из всего вышесказанного хотелось бы отметить, что при организации процесса профессиональной подготовки социального педагога необходимо обращать особое внимание на то, что специфичность функций и социальных ролей, выполняемых в социально-педагогической деятельности, предполагает органическое сочетание личностных и профессиональных качеств, широкую образованность и профессиональную культуру специалиста. На решение этих задач должен быть нацелен образовательный процесс на младших курсах вуза. Разрешить проблему профессионального становления будущего социального педагога в ходе профессиональной подготовки возможно путем целенаправленной работы со студентами в рамках образовательного процесса начиная с первого курса обучения в вузе, используя возможности целостного учебно-воспитательного процесса.

Муха В.Н., Стадник Т.А.
Краснодарский филиал ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет», г. Краснодар, Россия

ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРА И МАГИСТРА (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)[1]

В рамках академических исследований, публикаций в СМИ при оценке качества профессиональной подготовки выпускников вузов широко используется понятие «конкурентоспособность специалистов на рынке труда». Конкурентоспособность специалиста представляет собой интегративную характеристику, обеспечивающую более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке труда, устойчиво высокий спрос на профессиональные услуги (востребованность); она определяется особенностями личности специалиста и качеством его профессиональной деятельности [1].

Конкурентоспособность специалиста на рынке труда предполагает не толь-

[1] Работа поддержана целевой программой Министерства образования и науки РФ проект № 3.1.1/4181

ко профессиональную компетентность, но и наличие надпрофессиональных характеристик, способствующих его реализации в социуме. Так рядом авторов (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и т.д.) введено в употребление понятие «универсальные компетенции», под которыми понимаются обобщенно представленные основные компетенции, обеспечивающие нормальную жизнедеятельность человека в социуме; компетенции, которыми должен обладать каждый член общества, и которые можно было бы применять в самых различных ситуациях. Они надпрофессиональны, и определяются как навыки управления знаниями, умения или способности социального взаимодействия и адаптации, в том числе, это и уверенность в себе, умение общаться, находить и принимать решения в нестандартных ситуациях и т.п.

Как известно, качественный переход на двухуровневую систему подготовки возможен только при условии активного вовлечения работодателей к подготовке кадров, именно компетенции являются областью согласования интересов работодателей и вузов. Конкурентоспособность специалиста на рынке труда предопределяется соответствием результатов его подготовки требованиям работодателей.

В рамках проекта № 3.1.1/4181 «Разработка требований к построению научно-методической среды, создающей условия для интеграции научной и образовательной деятельности в двухуровневой системе подготовки специалистов» был проведен экспертный опрос работодателей, направленный на определение современных квалификационных требований к выпускникам по направлению подготовки «Экономика и управление на предприятии».

В качестве экспертов выступали первые руководители предприятий, их заместители, руководители подразделений и кадровых служб предприятий. К опросу привлекались хозяйствующие субъекты Краснодарского края всех форм собственности, включая малые предприятия и частных предпринимателей. Отбор предприятий осуществлялся таким образом, чтобы максимально широко представить отраслевую принадлежность предприятий. В опросе приняли участие 100 организаций, была использована целевая выборка.

При составлении опросника приходилось учитывать тот факт, что вопрос классификации компетенций на данный момент остается открытым. В опросный лист были вынесены два блока компетенций – универсальные («надпрофессиональные») и профессиональные (предметно-специализированные). Кроме того, категория «компетенция» используется в основном в академических трудах, в опроснике для работодателей, мы оперировали понятиями «знания», «умения», «навыки». Работодатели оценивали предложенные параметры подготовки, используя шкалу от 1 до 5.

В рамках данной статьи ограничимся рассмотрением требований работодателей к универсальным компетенциям бакалавров и магистров по направлению подготовки «Экономика и управление на предприятии». Среди универсальных компетенций выделяют:

– социально-личностные, гуманитарные и коммуникативные, подразумевающие общую культуру, приверженность к этическим ценностям, терпимость, способность к конструктивной критике и самокритике, умение работать в кол-

лективе и т.д.;

– инструментальные: общенаучные; базовые компьютерные и лингвистические навыки; способность понимать и использовать новые знания и т.д.[2].

Данные компетенции обеспечивают формирование целостного и научного представления о процессах и явлениях, происходящих в мире природы и общества. Они служат фундаментом, позволяющим выпускнику гибко ориентироваться на рынке труда и быть подготовленным к продолжению образования.

Анализ результатов социологического исследования показал, что работодатели ценят как социально-личностные компетенции (ответственность, умение работать в коллективе), так и инструментальные (компьютерная грамотность, навыки аналитической работы, общая эрудированность). Оценки универсальных компетенций бакалавра представлены в таблице 1. Наибольший разброс оценок (показатель стандартное отклонение) отмечается относительно таких качеств как «нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие», «умение планировать свою деятельность» «эрудированность и общая культура».

Таблица 1

Оценка работодателями универсальных компетенций бакалавра

	средняя оценка
проявление ответственности за выполняемую работу	4,4
навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	4,3
способность работать в коллективе, команде	4,2
способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	4
эрудированность и общая культура	4
умение планировать свою деятельность	3,9
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	3,7
проявление инициативы в работе и творческой самореализации	3,7
самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	3,6
организаторские способности	3,5

Если проявление ответственности за выполняемую работу, способность работать в команде, эрудированность высоко оценивается работодателями независимо от отраслевой принадлежности предприятия, то остальные оценки несколько различаются в зависимости от деятельности организации. Так проявление инициативы менее всего ценится в банковской сфере (2 балла) и строительстве (2,5 балла), тогда как в сфере консалтинговых услуг – данное качество более предпочтительно (4,7 баллов). Самостоятельность в нетипичных ситуациях достаточно высоко оценивается в сфере консалтинга (4,3 балла) и невысоко оценивается в сферах либо, связанных со сложными технологиями (например, строительство, транспорт – по 3,5 баллов), либо с финансами (банковская сфера – 3 балла).

Аналитические способности высоко ценятся в строительстве и консалтинге (по 5 баллов), низкие оценки в сфере энергетики и сельского хозяйства (по 3 балла). Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие менее всего цениться в государственном секторе и сфере банковских услуг – 2,7 и 2 балла соответственно. Навыки планирования низко были оценены в сфере энергетики и транспорта (2 и 2,5 балла соответственно). В свою очередь, оценки работодателями универсальных компетенций магистров в среднем согласуются с оценками бакалавров (таблица 2).

Разброс оценок отмечается по следующим позициям «проявление инициативы в работе и творческой самореализации» и «нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие». В большей степени, чем у бакалавров, работодатели отмечают необходимость для магистра аналитических, организаторских компетенций.

Таблица 2

Оценка работодателями универсальных компетенций магистра

	средняя оценка
проявление ответственности за выполняемую работу	4,7
навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	4,6
способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	4,6
способность работать в коллективе, команде	4,5
умение планировать свою деятельность	4,3
самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях	4,3
эрудированность и общая культура	4,3
организаторские способности	4,3
нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	4,2
проявление инициативы в работе и творческой самореализации	4,1

Оценки универсальных компетенций, которыми должен обладать магистр несколько отличаются в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия работодателей. Ответственность, аналитическая компетентность, навыки работы на компьютере, способность работать в команде, общая эрудированность в среднем по отраслям работодателями оценивается высоко, и существенных расхождений в оценках по отраслям не фиксируется, тогда как инициатива менее всего приветствуется в банковской сфере и строительстве (средние оценки – 2 балла), самостоятельность и нацеленность на карьерный рост – в банковской сфере (по 2 балла соответственно).

Таким образом, по мнению работодателей, у бакалавров должны быть в большей степени развиты исполнительские качества и навыки (ответственность, компьютерная грамотность, умение работать командно), тогда как у магистров – аналитические способности, самостоятельность в принятии решений, инициативность.

Литература

1. Хазова, С.А. Конкурентоспособность специалистов и профессионализм: сопоставление феноменов [Электронный ресурс] // Режим доступа:http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html.

2. Байденко, В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения. – М., 2006.

Павлова М.А.
Филиал ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет»
в г. Новый Уренгой, Россия

ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В СЕВЕРНОМ ГОРОДЕ

Современный этап развития российского общества требует разработки и внедрения механизмов адаптации молодого поколения к изменяющимся социально-экономическим условиям, конкретных форм повышения качества его профессиональной подготовки.

Важным приоритетом профессионального образования является подготовка кадров для построения инновационной экономики, инновационного общества, общества знаний и экономики знаний. Невозможно построить эффективную экономику без качественного улучшения подготовки специалистов.

Производственной и социальной сфере нужны работники, уровень компетенции, квалификация и профессиональные навыки которых дадут возможность успешно решать проблемы, связанные с технологиями, с быстрым обновлением знаний и позволят предприятиям и организациям быть производительными, прибыльными и устойчиво развиваться. На всех уровнях образовательной системы главным является соответствие направлений и качества подготовки специалистов потребностям регионального развития, возможность для граждан получать хорошее образование там, где живут и достойную работу там, где получают образование.

Города, построенные на Крайнем Севере Сибири, изначально формировались как база для освоения богатейших природных ресурсов и обслуживания градообразующих предприятий. Новый Уренгой – один из таких моноотраслевых городов, жизнедеятельность которого основана на газовой промышленности. Этот факт определил направление развития городской инфраструктуры как вахтового поселения, где на раннем этапе мало внимания обращалось на создание удобной среды обитания для жителей. Новый Уренгой - один из важнейших стратегических центров Ямала. Здесь добывают 30% от общего объёма газа страны. Город молодой. Ему - 34 года. Сегодня - это современный город с развитой социально-бытовой инфраструктурой. Население насчитывает более 118.000 человек, треть из которого - дети и молодёжь.

Северный суровый край – в этих условиях существенно затруднены процессы адаптации молодёжи к современным социально-экономическим условиям жизни. Имеют место факторы, оказывающие негативное влияние на успешность социализации молодёжи в условиях северного промышленного города.

Во-первых, это экстремальные климатические условия проживания в районах Крайнего Севера: суровый климат, долгая зима – 9 месяцев, холод порождает гиподинамию, полярные ночь и день – депрессивные состояния, серость ландшафта, недостаточность солнечного света и кислорода (25%), физические недомогания.

Во-вторых, это значительная отдаленность от крупных культурных и научно-образовательных центров страны. Ограниченность пространства коммуникативного общения сдерживает духовное, нравственное и физическое развитие молодёжи. Рожденное на Крайнем Севере поколение молодых людей отдалено от исторической родины, вследствие чего происходит нарушение связей поколений, национальных традиций. Среди молодёжи существуют проблемы поликультурности, многоязычия, толерантности.

В-третьих, недостаточность объектов социальной сферы на территории города (в том числе для профессиональных учебных заведений) приспособленность помещений под социальные учреждения, низкий уровень эстетики и дизайна и т.д.

Вместе с тем, подросло новое поколение молодых северян, которые связывают свою будущую трудовую деятельность с родным городом.

На территории муниципального образования на протяжении ряда лет осуществляют образовательную деятельность учреждения начального, среднего профессионального образования, филиалы высших учебных заведений. Среди них значительные позиции по подготовке кадров для экономики региона занимает филиал Тюменского государственного университета (ТюмГУ).

Помимо учебной практики через разнообразные формы научной деятельности в филиале вуза создаются условия для профессиональной адаптации будущих молодых специалистов. Основное направление научной работы филиала ТюмГУ - «Развитие адаптационной готовности молодёжи к изменениям в социально-экономической сфере региона».

Город Новый Уренгой в последние годы развивается в направлении инновационной экономики. Принята Концепция инновационного развития муниципального образования г. Новый Уренгой на 2009-2012 гг., результат реализации которой позволит позиционировать Новый Уренгой не только как «газовую столицу» Ямало-Ненецкого автономного округа и всей России, но и как территорию инновационного развития, где экономическая и социальная сферы используют лучшие научно-технические достижения мировой науки. С целью подготовки инновационных кадров для инновационной экономики региона филиал ТюмГУ сотрудничает с некоммерческими организациями и бизнес структурами: Фондом развития МО город Новый Уренгой, Новоуренгойским региональным технологическим парком «Ямал», городским клубом изобретателей и рационализаторов, Новоуренгойским фондом развития предпринимательства. Тесное и плодотворное сотрудничество позволяет создать условия для формирования и развития адаптационной готовности молодёжи к социально-экономической сфере.

Студенческая молодежь принимает участие в организации и проведении различных инновационных форумов и фестивалей, таких как: Ямальский инновационный форум, Ямальский газовый форум, Компьютерный фестиваль, Гражданский форум и т.д. Студенты вуза - активные участники программных ме-

роприятиях форумов: они представляет экспозиции инновационной деятельности учреждения, выступают с докладами на научно-практических конференциях молодых учёных по инноватике, являются промоутерами для предприятий-экспонентов инновационных выставок, проводят маркетинговые и мониторинговые исследования.

Подобное взаимодействие на форумных площадках, где экспонируется и обсуждается опыт инновационно работающих предприятий из различных регионов страны, способствует значительному обогащению профессиональных знаний будущих молодых специалистов, расширению их кругозора, развивает навыки коммуникативного общения, организаторские способности.

При Некоммерческой организации «Фонд развития муниципального образования город Новый Уренгой» создан клуб «Инноватор – изобретатель Ямала». Цели клуба – активизация работы творческой молодёжи муниципального образования г. Новый Уренгой для развития альтернативных видов деятельности. С целью привлечения студентов филиала ТюмГУ к изобретательской и рационализаторской деятельности в учреждении преподавался факультативный курс «Введение в патентоведение», который прослушали заинтересованные студенты. При организации клуба изобретателей у студентов появилась реальная возможность получить патент на изобретение и внедрить его в производство.

Сегодня одно из важных направлений государственной политики РФ направлено на создание максимально благоприятных условий для деятельности малых предприятий, их ориентации на наиболее важные и выгодные для страны направления, формирование благоприятного общественного климата. 24 июня 2007 г. был принят Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». На всех уровнях административного деления нашего государства действуют целевые программы развития субъектов малого и среднего предпринимательства.

Тема предпринимательства интересна и актуальна для современной российской молодежи. В условиях оптимизации производств, проявлений глобального кризиса в социально-экономической сфере даже высокообразованному специалисту не всегда удаётся найти своё применение. Поэтому уже в вузовской системе образования необходимо обучать студентов навыкам самостоятельности и инициативе в проявлении профессиональных знаний.

Для экономики Ямала развитие малого предпринимательства является одной из приоритетных задач. Значимость развития малого и среднего предпринимательства нашла своё отражение в утверждённой Стратегии социально-экономического развития ЯНАО до 2020 г. С целью поддержки и развития малого предпринимательства на территории муниципального образования город Новый Уренгой создана некоммерческая организация «Новоуренгойский фонд развития предпринимательства». Задача Фонда – всесторонняя поддержка предпринимателей и содействие развитию бизнеса. Сегодня Фонд является той инстанцией, куда предприниматель может обратиться с вопросом и получить реальную помощь. Приоритетными направлениями деятельности Фонда являются: информационно-маркетинговые услуги, консалтинговые услуги, выставочно-ярмарочная деятельность, создание и развитие системы бизнес-

инкубирования субъектов малого предпринимательства, проведение открытых конкурсов инвестиционных проектов в целях финансовой поддержки субъектов малого предпринимательства.

Филиал вуза на протяжении ряда лет активно сотрудничает с Некоммерческой организацией «Новоуренгойский фонд развития предпринимательства». Стороны оказывают взаимные консультационные, научно-методические, образовательные услуги. Преподаватели, сотрудники и студенты филиала по приглашению участвуют в работе городских и региональных форумов, организуемых Фондом, в программе научно-практических конференций, выставках инновационных проектов и технологий.

Партнерские отношения филиала с Новоуренгойским фондом развития предпринимательства особенно актуальны в настоящее время, в переживаемый период влияния глобального экономического кризиса на производственные и социальные процессы, происходящие в обществе. Важно уже в вузовской среде не только обучать профессиональным знаниям будущих специалистов, но и расширять их кругозор знаниями основ предпринимательской деятельности, ведения бизнеса, предоставлять им возможность приобретать практические навыки в данной области. В рамках взаимодействия с вузом Фонд способствует выявлению молодых людей, желающих заняться предпринимательской деятельностью. Он выступает заказчиком и осуществляет руководство по реализации научно-исследовательской работы по инновационному пути развития предпринимательства города Новый Уренгой.

Студенты филиала ТюмГУ на примере деятельности Новоуренгойского фонда развития предпринимательства исследуют практический опыт развития малого бизнеса в городе, изучают нормативно-законодательную базу российского предпринимательства.

Молодые исследователи выясняют, что процесс становления российского предпринимательства протекает достаточно активно: быстро растет численность и квалификация предпринимателей, расширяется рыночная инфраструктура. Увеличивается число желающих стать предпринимателями. У большинства из них имеется множество инновационных проектов и интересных идей, которые они готовы воплотить в жизнь, начав свое дело.

Молодежь осознает, что важнейшей составной частью развитого рыночного хозяйства является малое предпринимательство. Развитие предпринимательства способствует формированию общественного производства, воспитанию предприимчивости, трудолюбия и бережного отношения к собственности. Формирование мощного среднего класса в современной России поможет обеспечить ей экономическую стабильность, создать сотни тысяч дополнительных рабочих мест, снизить остроту безработицы. Практика показывает, что разностороннее по профилю, эффективное производство защищает экономику от любых финансовых потрясений.

Будущие управленцы, экономисты проводят исследования развития предпринимательства в Ямало-Ненецком автономном округе и г. Новый Уренгой. Итоги данной работы выявляют интерес у студентов не только к научному изучению сферы предпринимательства, но и формируют потребность к занятию

малым бизнесом в будущем, к определению своего жизненного пути, мотивируют на активную позицию в самоопределении. Результаты исследования студентов филиала показали, что средний возраст опрошенных предпринимателей составил 35 лет, 63% начали заниматься предпринимательской деятельностью в возрасте 22-30 лет. 88% из них имеют высшее образование. Несмотря на ряд сложностей, многие предприниматели всё-таки рекомендуют молодым людям заниматься предпринимательством. Они советуют смелее реализовывать свои инновационные идеи, всегда добиваться поставленной цели. Для этого необходимо воспитывать в себе такие качества, как предприимчивость, трудолюбие, умение взвешенно принимать решения, прогнозировать будущие успехи, не бояться трудностей, быть ответственным, коммуникабельным.

Таким образом, успешность профессиональной адаптации в северном промышленном городе возможна в условиях передового, динамичного и сохраняющего лучшие традиции профессионального образования, которое отвечает интересам работодателей, студентов, педагогического и родительского сообщества, города, региона. Все заинтересованы в том, чтобы знания и навыки, полученные выпускниками вуза, были современными и обновляемыми, а сами выпускники – высокообразованными и конкурентноспособными. Достижение целей такого уровня осуществимо только при условии активного взаимодействия и партнерства научно-педагогического сообщества с представителями промышленности и социальной сферы.

Литература

1. Взаимодействие работодателей и образовательных учреждений: Материалы II Всероссийской конференции руководителей образовательных учреждений. 20-21 октября 2006 г. Москва.

2. Модель специалиста XXI в контексте модернизации высшего образования: Материалы Всероссийской научно-методической конференции. Ч. 1. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2004.

3. Развитие адаптационной готовности молодежи: Коллективная монография /Науч. ред. Г.А. Дзида. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2008. – 424 с.

4. Меретукова Т.А. Развитие малого бизнеса как фактор устойчивого роста экономики региона/ автореферат на соискание учёной степени кандидата экономических наук. – Майкоп, 2009. – 29 с.

Пашкевич А.В.
ГОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,
г. Омск, Россия

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ДВУХУРОВНЕВУЮ СИСТЕМУ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАКАЛАВРИАТ-МАГИСТРАТУРУ»

Приоритетным направлением современной образовательной политики России является комплексная модернизация образования на всех его уровнях и ступенях. В этом контексте особое значение имеет введение и развитие много-

уровневого высшего образования – бакалавриат-магистратура. В этой системе бакалавриат становится самостоятельной, самодостаточной ступенью высшего образования, которая обеспечивает базовую подготовку в определённой области научных знаний, достаточных, для того чтобы, студент мог выйти на рынок труда или продолжить своё профессиональное обучение. В программах подготовки бакалавра акцент делается на развитие универсальных умений, качеств личности, необходимых для конкурентоспособности на рынке труда, развитие умений самостоятельной деятельности, способности к самостоятельной аналитической оценке ситуации, к самоанализу и самоконтролю в профессиональной деятельности. Период получения профессионального образования бакалавра становится временем активного профессионального самоопределения личности, позволяет обеспечить молодому человеку мобильность и готовность к непрерывному самообразованию, способность адаптироваться к быстро меняющейся ситуации в социальной среде. Однако в системе высшего образования целенаправленное создание условий для профессионального самоопределения осуществляется в основном при поступлении и на момент трудоустройства. Поэтому сегодня молодые специалисты нередко выходят на рынок труда с обширным набором профессиональных знаний, но с недостаточно сформированной системой профессиональных предпочтений, без какой-либо чёткой концепции профессионального будущего. Решение данных вопросов обуславливает необходимость усиления подготовки молодёжи к взвешенному выбору профессии во время получения образования и ориентации образовательного процесса подготовки бакалавра на активизацию профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение в современных условиях должно ориентироваться на формирование профессиональной мобильности и такого уровня профессионального образования, который позволил бы адаптироваться к изменяющимся условиям и содержанию профессионального труда, а также на создание условий для успешной самореализации личности. В этой связи возникает необходимость в создании социально-педагогических условий профессионального самоопределения выпускников бакалавриата в современном вузе. Под профессиональным самоопределением бакалавров мы понимаем – это процесс проверки и уточнения профессиональных перспектив в процессе обучения в вузе через определение представлений о самом себе в соответствии с предъявляемыми обществом требований к выбранной профессии, разработки и коррекции плана своего дальнейшего жизненного пути увязывающего получаемое образование с реальными условиями трудоустройства.

Для формирования профессионального самоопределения студентов бакалавриата на рынке труда требуется раскрытие тех социально-педагогических условий, которые будут содействовать этому процессу. В ходе своего исследования мы пришли к выводу, что формирование профессионального самоопределения студентов бакалавриата может быть обеспечено через создание совокупности социально-педагогических условий:

1. Компетентностная модель подготовки бакалавра разработана с учётом социального заказа и регионального рынка труда;

2. Проектирование образовательной программы подготовки бакалавра осуществляется на основе компетентностной модели;

3. Сопровождение профессионального самоопределения студентов бакалавриата осуществляется в университете через создание центра планирования карьеры.

По мнению ряда учёных Р.Н. Азарова, Н.В. Борисовой, Б.В. Кузова [1] и др. одним из основных принципов проектирования образовательных программ в системе высшего профессионального образования является принцип заинтересованных сторон. Данный принцип подразделяется на социокультурную и организационно-управленческую нормы. Социокультурная норма представлена в виде учёта запросов и потребностей заинтересованных сторон как потребителей образовательных услуг, а организационно-управленческая норма представлена в виде маркетинговой деятельности, направленной на исследование рынка потребителей. Каждый субъект из заинтересованных сторон, так или иначе, предъявляет требования к вузу, которые соответствуют собственным представлениям об образе выпускника в определенной профессиональной области, который удовлетворит их потребности.

Для реализации первого социально-педагогического условия необходимо уточнить понятие «компетентностная модель выпускника». Слово «модель» от латинского слова «modulus» - мера, образец, норма. Под компетентностной моделью понимаем некий образ, эталон, идеал, который должен быть реализован с тем, чтобы выпускник стал компетентным и конкурентоспособным на рынке труда. Компетентностную модель можно представить в виде информационной системы, отражающей структуру образовательного процесса, обеспечивающей адекватный контроль и оценку полученных результатов обучения. С позиции компетентностного подхода основным непосредственным результатом образовательной деятельности становится формирование ключевых компетентностей. По мнению В.В. Лебедева и Т.И. Шамовой [3] «компетентность» является понятием собирательным, распадающимся на спектр отдельных компетенций. Причём компетентность не просто совокупность компетенций, а совокупность компетенций, актуализированных в определенных видах деятельности.

Проектирование компетентностной модели подразумевает выбор ключевых компетенций, путем выявления наиболее значимых из них, и реализации управленческих решений, по развитию этих компетенций в соответствии со стратегическими целями вуза. При проектировании компетентностной модели мы опирались на позиции И.А. Зимней и Ю.Г. Татура, которые различают компетенции и личностные качества человека и полагают, что компетенции подкрепляются личностными качествами, что свидетельствует о многоаспектном характере формирования компетенций. Поэтому, содержательно наполняя компетентностную модель, мы определили такие его составляющие, как компетенции и личностные качества. Тем самым процесс построения модели представляет собой важный аспект педагогического целеполагания, который может стать опорой для преподавателей в определении содержания и способов организации образовательного процесса.

Компетентностная модель позволяет установить соответствие содержания и технологий образовательного процесса в вузе требованиям заказчиков в форме перечня ключевых компетенций и личностных качеств. Представляя модель выпускника, как совокупность компетенций и личностных качеств, работникам образования гораздо легче будет оценить качество подготовки выпускника и степень его соответствия основным требованиям рынка труда. Таким образом, практические меры по повышению качества образования подразумевают развитие вуза в сторону все более полного соответствия деятельности с потребностями личности и общества.

Разработанная компетентностная модель выпускника вуза принимается в качестве главной конечной цели основной образовательной программы и всего образовательного процесса. Целью основной образовательной программы выступает развитие личностных качеств и формирование компетенций в соответствии с компетентностной моделью выпускника вуза. Под основной образовательной программой понимается – «комплексный проект образовательного процесса в вузе, организация которого обеспечивает достижение основных заявленных вузом целей» [2].

Следующим шагом является содержательная проработка с токи зрения требований «идеальной модели». В ходе исследования нами был разработан алгоритм проектирования и реализации основной образовательной программы на компетентностно-модульном подходе:

1. Учёт при проектировании ООП ФГОС и нормативных документов;
2. Компетентностная модель выпускника выступает целевым ориентиром при проектировании ООП;
3. Матрица соотношения дисциплин / модулей ООП и формируемых с их применением компетенций;
4. Распределение трудозатрат прохождения дисциплины / модуля ООП;
5. Возможность выбора студентом ИОТ;
6. Проектирование учебной программы, модуля / дисциплины;
7. Выбор методов, технологий обучения или проектирование авторской педагогической технологии преподавания дисциплины направленных на развитие требуемых компетенций и личностных качеств;
8. Система учебных достижений студентов; разработка системы оценочных шкал и критериев оценки;
9. Организация самостоятельной работы студентов;
10. Мониторинг, коррекция.

Говоря о третьем условии, необходимо помнить, что успешное построение индивидуальной образовательной траектории предполагает систематическую рефлексию и уточнение сделанного учащимся выбора, коррекцию траектории. В соответствии с требованиями рынка труда важно обучать выпускников приёмам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска рабочих мест. Карьерное планирование часто включает получение рекомендаций, использование банка данных по рабочим местам и направление на работу. Следует расширить диапазон услуг карьерного планирования от типичного первичного исследования до процесса устройства на работу.

Таким образом, центр планирования карьеры будет способствовать профессиональной ориентации, информировать студентов о ситуации на рынке труда, оказывать помощь в выборе специальности, сферы деятельности, корректировать индивидуальную образовательную траекторию, решать конкретные вопросы трудоустройства, в том числе заключение трехсторонних соглашений «вуз – работодатель – студент». Возможность трудоустройства выпускника высшего учебного заведения с дипломом бакалавра послужит эффективным средством профориентации молодежи, когда последующее направление и форма образования будут выбираться на основе самостоятельного, осознанного и взвешенного решения, мотивированное конкретными условиями рынка труда.

Литература

1. *Азарова Р.Н., Борисова Н.В., Кузов Б.В. Один из походов к проектированию основных образовательных программ вузов на основе компетентностного подхода // Материалы XVII Всероссийской научно-методической конференции «Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ высшего профессионального образования в контексте европейских и мировых тенденций». Ч. I. – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007. – 56 с.*
2. *Байденко В.И., Селезнева Н.А. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования нового поколения как комплексная норма качества высшего образования: общая концепция и модель. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 43 с.*
3. *Тагинцева Р.Ф. Управление качеством образования на основе компетентностного подхода / взаимодействие педагогической науки и практики в обеспечении эффективности и качества образования: Сборник материалов X международной научно-практической конференции. – В 2 ч. – Ч. 1. – Смоленск-Москва: Смоленский областной институт усовершенствования учителей, 2007.*

Печенкин В.В., Семенов Н.Б.

ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет»

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В РЕКЛАМЕ

В современном социологическом осмыслении профессионального образования, процесса формирования профессиональных идентичностей существенную роль играет культура, на базе которой осуществляется выстраивание всего комплекса организационных отношений, систем управления и мотивации на различных уровнях. С такой точки зрения культура (в различных ее проявлениях) является не только фоном, на котором реализуется вся система профессиональных отношений, но инструментом, оказывающим непосредственное влияние на эти отношения, стилевые особенности организации всех бизнес-процессов. В таком контексте исследование культуры на различных уровнях – организационном, корпоративном, становится не просто исследовательской перспективой,

но позволяет рассматривать эту проблематику уже с точки зрения структуры и существа профессиональной деятельности, механизмов управления траекториями профессионального становления. Далее мы рассмотрим два аспекта, которые имеют непосредственное отношение к формированию профессиональной идентичности. В качестве информационного повода для нашего анализа мы рассматриваем систему профессионального образования и деятельности в области рекламы. Более того, нас интересуют не только принципиальные вопросы формирования и функционирования профессиональных сообществ, но и конкретная область их деятельности. В качестве примера мы кратко представим проблемы, возникающие перед социологами, в рамках проекта по исследованию социологии досуга в области игры и взаимодействия с игрушками.

Во-первых, мы обращаем внимание на профессиональные сообщества, которые связаны с рекламным рынком, рассматривая их как достаточно новое формирование. Во-вторых, мы анализируем характеристики рекламного рынка в достаточно узкой его нише – рынка товаров для детей, а именно игрушек и представляем перспективу такого анализа с точки зрения становления рынка рекламы, учета стратификационных характеристик населения современной России. При этом важно помнить, что, продвигая на рынке новые товары и услуги, необходимо точно представлять себе зависимость потребительских установок и поведения от места человека в социальной структуре общества, что требует использования разработанных в социологии методологий теоретического и эмпирического анализа процессов, происходящих в обществе [1, 17].

Рекламная деятельность создает широкий спектр профессиональных групп, которые в нее вовлечены. Формируются социальные сети, имеющие интенсивное взаимодействие режиссеров, авторов текстов, музыки, актеров, дизайнеров и многих других представителей самых разных профессий прямо или косвенно связанных с рекламной деятельностью. Это, в свою очередь, предопределяет подчиненность всех участников рекламного рынка целям и задачам, которые формируются узкой группой рекламодателей, что имеет непосредственные последствия для установок и ценностных ориентиров общества. Современная и прошлая российская история подтверждает этот тезис, демонстрируя соответствие основных тем в искусстве воспроизводимым в обществе шаблонам социального устройства, устраивающего элиты, демонстрируя применимость социологических теорий неомарксизма к феномену подавления личности культурными стереотипами. Никакого сомнения нет в том, что даже выдающиеся произведения искусства связаны с целями, которые мы можем квалифицировать как рекламные.

Все это приводит к расширению публичного обсуждения места и роли рекламы в современном мире, формированию общественных ожиданий, толерантности по отношению к нужному объекту, применению приемов, которые могут ввести в заблуждение и привить обществу ложные ценности, противоречащие его интересам. Эти проблемы связаны не только с анализом профессиональных навыков участников рекламного рынка, но и с проблемами формирования профессиональной этики, профессиональной культуры в рамках организационных и корпоративных культур.

Мы согласны с мнением, что следует различать понятия корпоративной и организационной культур, которые часто связываются с различными формами проявления корпоративного стиля [2]. Первая больше связана с его визуальными характеристиками, вторая же отражается в системе отношений организации, реализуется в принятии решений. Рекламная корпоративная деятельность в этом смысле имеет два измерения, с одной стороны нас интересует реклама в системе стилевых ориентиров компании, с другой – реклама как продукт реакции на внешние по отношению к компании сигналы. Ясно, что все это может быть рассмотрено в рамках проекта изучения корпоративной культуры, но мы стремимся подчеркнуть различные составляющие именно сугубо профессионального процесса принятия решения, выработки идей, а не материальных носителей рекламного сообщения. Российская специфика формирования корпоративной культуры несет в себе отпечаток административной системы и соответствующей системы отношений, которые остались нам в наследство от советского времени. Зачастую в качестве основных «индикаторов» корпоративной культуры рассматриваются внешние формы: реклама, оформление офисов, фирменный стиль одежды, названия должностей. В то же время стиль управления, принятия решений остались во многом такими же, как в условиях административно-командной системы [3].

Необходимо заметить, что нужно разделять роль элементов корпоративной культуры в рекламной деятельности организации с точки зрения рекламы конкретных товаров, услуг и «корпоративной рекламы», когда рекламируется сама компания, ее система ценностей, приоритеты. Необходимость последней обусловлено тем, что отсутствие единой идентификации компании не позволит ей стать полноценным участником современного коммуникационного пространства, сформировать цели и идеи своего развития, обеспечить эффективность своей деятельности. Можно добавить, что при рассмотрении рекламной деятельности именно как социальной коммуникации такая идентификация является едва ли не важнейшим элементом этого процесса.

Перечислим возможные направления анализа, который связан с новыми измерениями в развитии темы рекламы в структуре корпоративной деятельности. Широкий взгляд на эту проблематику предполагает анализ не только исследовательских, но и образовательных аспектов, проводится нами по следующим направлениям:

- сравнение стиля методов и мотивов в разработке и размещении социальной рекламы в России (советской и постсоветской) и за рубежом;
- социальная дистанция между целевыми группами рекламных кампаний;
- реакция делового сообщества на кризисные явления в экономике с точки зрения изменения имиджевых констант, целевой аудитории, характера маркетинговых и рекламных мероприятий;
- оптимальное соотношение корпоративной рекламы и рекламы конкретных товаров и услуг;
- специальные методы проектирования рекламной кампании, которые основываются на использовании знания социальных характеристик целевой

аудитории (например, нас интересует вирусная реклама, как один из способов использования знаний о сетевой структуре общества);

– эмпирическое определение базового набора характеристик товара, который определяется текущими параметрами социально–экономической ситуации.

В рамках этих направлений, например, интересен проведенный нами анализ рынка детских игрушек в современной России и влияние на него кризисных явлений в современной мировой экономике. Этот интерес подкрепляется и ситуацией с рынком игрушек, когда изменения в экономике приводят к серьезным изменениям в стратификационной структуре общества. Мы фиксируем устойчивый спрос на базовый ассортимент этой рыночной ниши и прогнозируем более сильное падение рынка игрушек и товаров тех категорий, от которых родителям будет легче всего отказаться, что является индикатором изменений в стратификационной модели нашего общества. Компаниям, ориентированным на дорогие категории товаров, приходится менять бизнес–модель. Компании же, которые вовремя среагировали на сигналы рынка и спроектировали инструменты продвижения на него своих товаров в условиях кризиса, как это ни парадоксально, могут оказаться в существенном выигрыше, демонстрируя наличие уникальных возможностей в развитии. Это подчеркивает важную составляющую профессиональной деятельности, которая требует учета социальных изменений, фиксация которых возможна только в рамках исследовательских проектов.

Остановимся на реализации аналитического подхода, который позволяет рассматривать игрушки (в данный момент мы не рассматриваем компьютерные игры, мы говорим об игрушке в ее традиционном понимании) в качестве объекта профессиональной работы рекламиста, с другой стороны нас интересует игрушка и как часть образовательного проекта изучения культуры нашего общества. Мы постараемся предложить план «социологизации» такого феномена жизни общества как игрушка.

Ясно, что рядом с игрушкой всегда будет присутствовать и игра как определенная социальная практика, которую можно рассматривать в самых различных аспектах, начиная от роли игры в процессах социализации, заканчивая игрой с точки зрения организации досуга, продвижения своих идей. При этом мы будем использовать заготовки к анализу проблемы, который использовал Пьер Бурдье при описании программы социологии спорта [4]. Мы только предлагаем отдельные идеи, которые важны с точки зрения понимания мотивов и установок людей, использующих игрушки. Эти мотивы и установки отражают социальные характеристики акторов и, в свою очередь, могут быть использованы при продвижении выбранной линейки товаров.

Можно утверждать, что осмысление роли игрушки в становлении культуры в отечественной социологии требует дальнейших усилий. Здесь мы лишь перечислим несколько направлений, которые, на наш взгляд, позволят понять перспективы такого изучения. Во-первых, мы отмечаем определенный дисбаланс между достаточно прохладным отношением социологов к тематике игрушек в современном социальном пространстве и интересом к этой тематике тех, кто

разрабатывает, продает игрушки в нашем государстве. Исследовательские проекты, которые связаны с маркетинговыми целями, многочисленны и не составляет труда получить информацию о них. Неслучайно интересные сайты, посвященные игрушкам с точки коммерческой зрения часто предлагают социологические тексты в русле проблемы осмысления зависимости социального поведения и использования различных игрушек на различных стадиях их жизни. С одной стороны, имеется интерес к анализу этой проблематики, с другой – отсутствует надежная информация, которая, как правило, имеет коммерческий характер.

В рамках социологического анализа игрушки, необходимо анализировать не только игрушки в практиках их использования, но пространство всех таких практик как систему, отражающую социальную структуру общества. Другими словами, необходимо представлять себе четкое позиционирование каждой игрушки в практиках их использования, в структуре тех отношений, которые игры вызывают, взаимодействия таких практик.

Социальное пространство, связанное с игрой, может измеряться исходя из совокупности индикаторов, описывающих распределение по их позициям в социальном пространстве (половозрастное, статусное, региональное деление) акторов, которые принимают участие в играх, распределение участников игр по их материальному положению, социальным характеристикам.

С другой стороны, нас должен интересовать и анализ телесных практик, которые употребляются при игре с теми или иными игрушками. Эти телесные практики находятся в зависимости от того, подразумевается ли непосредственный контакт игроков при обычной игре с санкциями и поощрениями в виде физических контактов между играющими. В других практиках, напротив, такой контакт исключается, как в игре с конструктором, когда не предполагается участия других людей. В третьем случае контакт осуществляется на физическом уровне, но посредством игрушек – инструментов такого контакта.

Следующим шагом в анализе игрового пространства, которое конструируется практиками использования игрушек, является его проецирование на социальное пространство, что позволит сохранить игровую идентификацию в игровом пространстве, но установить взаимосвязи позиций акторов с позициями в обычном социальном пространстве, не отождествляя эти пространства. Мы можем явно различать связь акторов, которые используют в игре, например, конструкторы известных фирм с достаточно высокой ценой и средним классом, который может себе позволить приобретение таких игрушек.

В предложенном анализе мы коснулись только нескольких вопросов, которые касаются формирования профессиональной идентичности специалистов в области рекламы, предложили некоторые плоскости социологического исследования роли игрушки, которые позволят построить объяснительные модели формирования рынка игрушек, основанные на понимании структурных характеристик, культурных традиций нашего общества. Перечисленные выше идеи мы рассматриваем в качестве части исследовательского плана, который частично реализован.

Литература

1. *В цитируемой монографии предложены биографии профессионалов в области рекламы в США: Докторов Б.З. Реклама и опросы общественного мнения в США. История зарождения. Судьбы творцов. – М.: ЦСП, 2008. – 628 с.*
2. *Шустерман Д.М. В культуре России очень много магического // Управление персоналом. – № 11. – 2000. – С.9-13.*
3. *Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб: виды и функции организационной культуры // Центр дистанционного образования (www.elitarium.ru). Обращение к ресурсу 30.03.2009.*
4. *(Бурдье П. Начала. Choses dites: Пер. с фр. /Pierre Bourdieu. Choses dites. Paris, Minuit, 1987. Перевод Шматко Н. А./ – М.: Socio-Logos, 1994. – С. 257-275.*

Погосян А.С., Бурухина Т.Ф.

Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ГНОСЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НАУКИ В ОБУЧЕНИИ ФИЗИКЕ В СОЦИАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ РГСУ

Со временем могут меняться подходы к обучению, по иному расставляться акценты в методике, но всегда главной фигурой учебно-воспитательного процесса должен оставаться ребенок. Мы ищем ответы на вопросы «Что?» (это о содержании) и «Как?» (о методике) важно в учебном процессе. Но важнее вопрос: зачем, ради каких задач мы должны так много знать и уметь, приходя к еще только вступающему в жизнь человеку? Ответ один: для того, чтобы помочь ребенку найти себя в этом бурном мире, научить его самостоятельно мыслить, принимать решения, быть уверенным в себе. При таком подходе перед учителем стоит задача гораздо более сложная, чем просто «вложить» в ученика определенную сумму физической информации. Как построить учебный процесс? Какие методические приемы позволят развить у ребенка качества, необходимые в жизни? Посмотрим немного под другим углом на привычные вещи, оценим по-новому свой опыт и поговорим о том, как можно решать задачи обучения, воспитания и развития, какую роль в этом процессе играет, в частности, системный подход в обучении.

Следует отметить, что в последнее время стала очевидной необходимость включения элементов научного познания (гносеологических знаний) и, в частности, системного подхода в содержание такой естественнонаучной дисциплины, как курс физики. Если раньше в учебной литературе по физике приводились лишь отдельные специальные материалы о методах научного познания, причем все сводилось к отдельным параграфам информационного характера, то сегодня можно сказать, что уже строятся новые системные курсы по физике, в которых реализованы все современные педагогические концепции [1].

Однако указанные подходы предполагают, как правило, формирование отдельных методологических элементов, не затрагивая всю систему научного творчества в процессе обучения. Научное познание – это не только набор опре-

деленных методов и форм познания, это вид деятельности со специфическим мотивом, целеполаганием, индивидуальной программой и информационной основой. Следовательно, в процессе обучения необходимо ставить задачу формирования у студентов основы научной системы деятельности как высшего уровня саморазвития.

Решить эту задачу можно только посредством включения субъекта обучения в специфическую творческую среду: с культом индивидуальности и самостоятельного творчества.

Ставя вопрос о формировании такой среды, необходимо подумать о наиболее подходящей форме занятия. Как отмечает академик А. Н. Новиков [2], в современной педагогике происходит смещение акцентов на самостоятельную работу обучающихся; рациональное сочетание дисциплинарного (предметного) и объектного (модульного) обучения; развитие дистанционного обучения; развитие нетрадиционных форм учебных занятий, в первую очередь диалоговых, интерактивных; смещение акцентов в контроле достижений обучающихся на их самооценивание. Таким образом, конструируя данную среду, преподаватель должен обеспечить:

− активную самостоятельную работу;

− модульность курса;

− мощную информационно-диалоговую среду.

Модель взаимодействия студента и преподавателя в данной среде представлена на рис. 1.

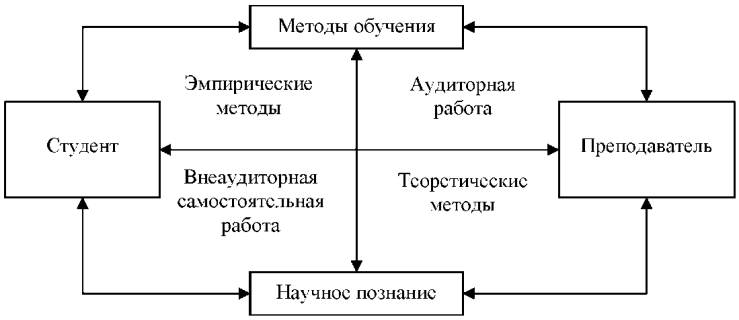


Рис. 1. Модель взаимодействия студента и преподавателя.

В качестве примера приведена таблица включения гносеологических основ науки в содержание курса физики для студентов социального колледжа РГСУ (табл. 1).

Теперь остановимся более подробно на системном подходе в обучении физике. Под системным подходом, в данном случае, следует понимать комплексные долгосрочные программы индивидуального профессионального и личностного развития студентов. Системное обучение носит стратегический характер, оно выстраивается исходя из физических знаний, оценки студентов на предмет соответствия этим знаниям, дальнейшего обучения знаниям, умениям и навыкам, которые необходимы для дальнейшего приобретения знаний по физике, предусмотренных программой обучения, дальнейшей оценки приобретенных знаний и так далее.

Таблица 1

Включение гносеологических основ науки в содержание курса физики студентов социального колледжа РГСУ

Семестр	Тема программы (на основе программы колледжа РГСУ)	Гносеологическая категория
I	Раздел 1. Механика	
	Тема 1. Введение	Наблюдение, эксперимент, гипотеза, моделирование, закон, теория, истина, практика
	Тема 2. Кинематика	Закон, теория, моделирование, истина
	Тема 3. Динамика	Наблюдение, эксперимент, понятие, гипотеза, закон
	Тема 4. Законы сохранения в механике	Принцип дополнительности, наблюдение, гипотеза, моделирование, закон, теория
	Раздел 2. Молекулярная физика и термодинамика	
	Тема 1. Основы молекулярно-кинетической теории	Понятие, гипотеза, практика, теория, закон, истина
	Тема 2. Основы термодинамики	Понятие, гипотеза, моделирование, закон, индукция, практика
	Тема 3. Агрегатные состояния вещества и фазовые переходы	Понятие, гипотеза, истина, практика
	Контрольная работа	
II	Раздел 3. Основы электродинамики (Часть 1)	
	Тема 1. Электрическое поле	Понятие, гипотеза, закон, теория, моделирование, аналогия
	Тема 2. Законы постоянного тока	Понятие, гипотеза, закон, теория, моделирование, аналогия, индукция, истина, практика
	Тема 3. Электрический ток в различных средах	Понятие, гипотеза, закон, теория, моделирование, аналогия, индукция, истина, практика
	Контрольная работа	
	Раздел 4. Основы электродинамики (Часть 2)	
	Тема 4. Магнитное поле	Принцип соответствия, закон, аналогия, истина, практика
	Тема 5. Электромагнитная индукция	Закон, моделирование, аналогия, индукция и дедукция, истина, практика
	Раздел 5. Колебания и волны	
	Тема 1. Механические колебания и волны	Закон, моделирование, аналогия, индукция и дедукция
	Тема 2. Электромагнитные колебания и волны	Закон, моделирование, аналогия, индукция и дедукция, истина, практика
	Тема 3. Волновая оптика	Наблюдение, эксперимент, научный факт, понятие, гипотеза, моделирование, закон, индукция, практика
	Раздел 6. Квантовая физика	
	Тема 1. Квантовая оптика	Закон, теория, моделирование, аналогия, истина, практика
	Тема 2. Физика атома и атомного ядра	Принцип детерминизма, закон, теория, моделирование, научный факт, аналогия, истина
	Тема 3. Термоядерный синтез	Закон, моделирование, научный факт, аналогия
	Раздел 6. Современная научная картина мира	Принципы научного познания. Наблюдение, эксперимент, гипотеза, моделирование, закон, теория, истина, практика

В системном подходе обучении физики важную роль играет диагностика потребности в обучении:

- прояснение целей развития знаний по физике – прояснения необходимости знаний об окружающем мире (ЗАЧЕМ учить);
- определение, в каком объеме и на каких разделах физики необходимо более подробно остановиться (ЧЕМУ учить);
- выявление категорий студентов, не обладающих необходимыми знаниями для усвоения программы по физике (КОГО учить);
- выявления существующих проблем и сложностей в обучении студентов;
- выявление степени соответствия намеченной программы обучения реально существующей потребности в обучении у студентов;
- пределение приоритетов в обучении студентов по результатам экспресс-диагностики (тестов и контрольных работ);
- предоставления студентам максимально точно разработанных программ обучения и учебных материалов по физике в полном объеме, предусмотренной программой обучения в социальном колледже РГСУ.

Литература

1. Пурышева, Н. С. Физика. 7–11 класс [Текст] / Н. С. Пурышева, Н. Е. Важеевская, В. Чаругин. – М.: Дрофа, 2007.

2. Новиков, А. Н. Формы обучения в современных условиях [Текст] / А. Н. Новиков // Специалист. – 2006. – № 1.

Полевой И.Н.

Управление по труду и занятости населения Белгородской области, г. Белгород, Россия

КООРДИНАЦИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Управление по труду и занятости населения Белгородской области является координатором работы по формированию сбалансированного рынка труда и образовательных услуг.

Проводя постоянный мониторинг занятости трудоспособного населения, собирая информацию об условиях рынка, определяются тем самым зоны дисбаланса рабочей силы, вносятся предложения по установлению профессионального и географического равновесия между спросом и предложением рабочей силы, указываются индивидуальным лицам и органам власти способы исправления возможного дисбаланса. Органы службы занятости выполняют эту задачу благодаря трудовому посредничеству, профориентации и профинформации, а также при реализации программ содействия занятости населения.

Для выполнения этой задачи возникает необходимость в тесном сотрудничестве с научными кругами региона, которые оказывают помощь органам службы занятости в прогнозировании и моделировании рынка труда, перспектив занятости выпускников всех уровней образования.

Одновременно на органы службы занятости возложены функции, которые носят более конкретный характер. К ним относятся:

- организация двухсторонней связи с предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности, хозяйствования и ведомственной подчиненности, действующими на территории области;
- ведение учета свободных (вакантных) рабочих мест, а также вновь создаваемых рабочих мест (за 11 месяцев 2009 г. их создано 10377), обращающихся граждан и их консультирования по поводу возможного трудоустройства.

Важное значение в работе областной службы занятости населения должна иметь Национальная система классификации профессий, основанная на типовой международной классификации профессий Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих. Это обусловлено необходимостью опережать развитие событий и быть готовой к профессиональной ориентации определенного числа людей по новым профессиям.

В период реформирования системы образования в области удалось сохранить сеть учреждений начального и среднего профессионального образования. Практически в каждом районе и городах области выпускникам школ предоставлена возможность овладеть рабочей профессией или специальностью, не особенно дистанцируясь от привычного уклада жизни.

Учитывая, что инвестиционная привлекательность Белгородского региона остается стабильно высокой, в последние годы получило интенсивное развитие сельскохозяйственное производство с использованием современных инновационных технологий, резко возросло строительство индивидуального жилья, достаточно устойчиво развивается горно-металлургический комплекс.

В целях эффективного использования средств областного бюджета, привлечения ресурсов работодателей к софинансированию учреждений профессионального образования, координации целевой контрактной подготовки и стабилизации ситуации с дефицитом профессиональных рабочих кадров и специалистов в отраслях экономики постановлением правительства области от 29 декабря 2008 г. № 328-пп были созданы отраслевые производственно-образовательные комплексы. Отраслевые департаменты (агропромышленный комплекс; строительство, транспорт и жилищно-коммунальное хозяйство; образование, культура и молодежная политика; здравоохранение и социальная защита) стали учредителями соответствующих учреждений начального и среднего профессионального образования, финансируемых из областного бюджета.

В соответствии с направлениями работы отраслевых производственно-образовательных комплексов в них вошли и негосударственные образовательные учреждения и учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, финансируемые из регионального и федерального бюджетов.

Отраслевые департаменты разрабатывают и утверждают планы развития производственно-образовательных комплексов, включающие в себя подписание договоров о совместной деятельности между департаментами, учреждениями профессионального образования и базовыми отраслевыми предприятиями.

На основании ежегодного мониторинга потребности предприятий и организаций всех форм собственности в квалифицированных рабочих кадрах и спе-

циалистах (мониторинг проводит управление по труду и занятости населения совместно с органами местного самоуправления) формируется ежегодный заказ-потребность в рабочих кадрах и специалистах в разрезе отраслей экономики по муниципальным районам с указанием конкретных профессий и специальностей, т.е. формируется целевой заказ на подготовку кадров.

Таблица 1

Информация о количестве направленных заявок на обучение по целевой подготовке рабочих кадров и специалистов в разрезе департаментов области 2007-2009 гг.

№ п/п	Наименование отрасли	2007			2008			2009		
		Начальное	Среднее	Высшее	Начальное	Среднее	Высшее	Начальное	Среднее	Высшее
1.	Департамент агро-промышленного комплекса области	3276	546	1037	3682	365	611	410	119	121
2.	Департамент здраво-охранения и социальной защиты населения области	1	507	821	46	375	711	20	190	464
3.	Департамент образования, культуры и молодежной по-литики области	0	138	178	др. отрасли 304	др. отрасли 81	др.отрасли 123	4	223	291
4.	Департамент строительства, транс-порта и ЖКХ области	2032	108	158	1890	114	233	1220	44	123
5.	Департамент экономического развития области	329	19	127	352	33	30	1947	191	239
	Итого:	**5638**	**1318**	**2321**	**6274**	**968**	**1708**	**3601**	**757**	**1238**
Всего:		**9277**			**8950**			**5606**		

Эта работа проводится в области в соответствии с постановлением правительства от 21 декабря 2006 г. № 267-пп «О развитии системы целевой подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007-2012 гг.».

Квота на обучение граждан по целевой подготовке в учреждениях профессионального образования федерального подчинения предусмотрена в объеме 30% от общего набора студентов на бюджетной основе. При отборе муниципальными образованиями претендентов на обучение по целевой подготовке предусмотрен отдельный конкурс из расчета 1,2 человека на одно место.

Заказ на целевую подготовку формируется на основе ежегодного мониторинга потребности в рабочих кадрах и специалистах для работодателей на среднесрочную перспективу (1-5 лет). Таким образом, отраслевые департаменты, имея мониторинг потребности в кадрах и анализ востребованности на рын-

ке труда, формируют план набора учащихся и студентов на первый курс обучения.

Кроме того, отраслевые департаменты анализируют состояние материально-технической базы государственных образовательных учреждений профессионального образования, формируют для каждого учебного заведения координационные попечительские управляющие советы с участием базовых предприятий – социальных партнеров в рамках осуществления государственно-частного партнерства.

Конечной целью указанного взаимодействия должно стать количественное и профессиональное соответствие потребности работодателя в кадрах, повышение качества подготавливаемых рабочих и специалистов, приближение их обучения к конкретному производству.

Фактически имеет место формирование корпоративной мотивационной среды как средство сохранения человеческого капитала и превращения его в организационный капитал предприятия.

В принятой Правительством РФ концепции целевой программы развития образования на 2000-2010 гг., которая предшествовала национальному проекту «Образование» можно выделить исключительно важную фразу – «образование, которое не сказывается на успешности граждан, эффективности экономики, не приводит к усилению позиций государства на мировой арене, не может считаться качественным».

На сегодняшний день еще существует проблема невостребованности выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, которая образовалась из-за несоответствия между объемами и профилями подготовки кадров учебными заведениями всех уровней и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу. Служба занятости ежегодно проводит работу по профориентации учащихся всех уровней обучения, в первую очередь, учащихся и выпускников общеобразовательных школ. За 11 месяцев текущего года услуги по профориентации были предоставлены 25318 гражданам, в том числе лицам в возрасте до 18 лет.

Вторым фактором, препятствующим быстрому трудоустройству выпускников, является отсутствие опыта практической работы по полученной специальности, недостаточные профессиональные знания, а также низкие качественные характеристики предлагаемых рабочих мест (рис. 1).

В условиях осложнения экономической ситуации на рынке труда службой занятости проводятся все необходимые мероприятия по трудоустройству молодых специалистов. Только за 11 месяцев текущего года городскими и районными центрами занятости населения проведено 18 специализированных ярмарок вакансий для молодежи.

Их проведение на базе учреждений профессионального образования позволило выпускникам получить информацию о востребованных профессиях на рынке труда области, об условиях приема на работу. Помимо предоставления молодежи информационных услуг, в ходе проведения ярмарок выдавались приглашения со стороны работодателей на прохождение практики на рабочем месте с последующим трудоустройством.

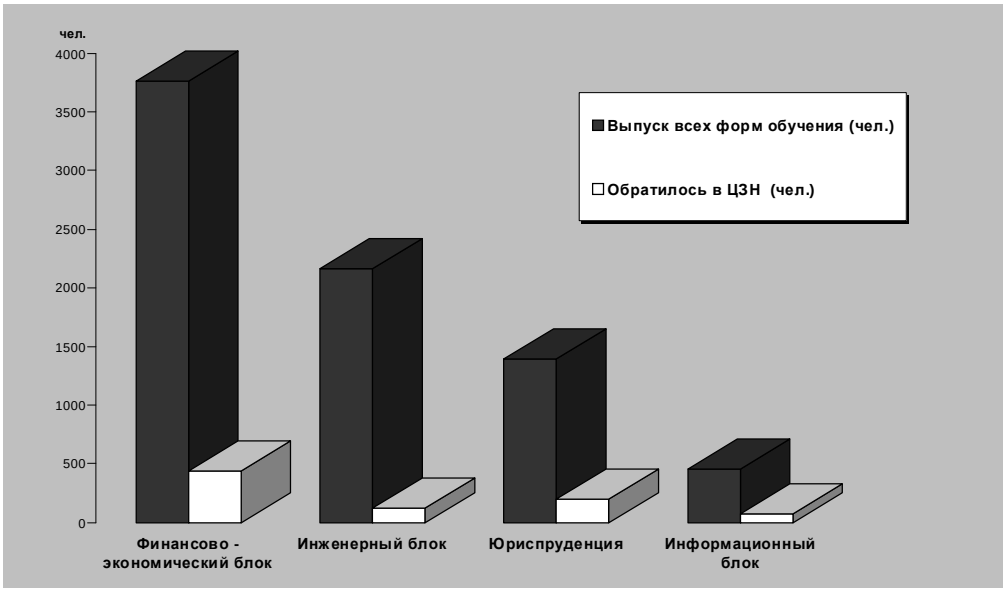


Рис 1. Численность выпускников учебных заведений профессионального образования, обратившихся в органы службы занятости в 2008 г.

Кроме оказания выше перечисленных государственных услуг, в соответствии с «Программой по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.» реализуется стажировка выпускников учреждений профессионального образования, которые еще не имели опыта работы. В процессе временной работы на предприятии или организации в рамках этой программы молодые специалисты получают необходимые практические навыки в работе, у них формируется эффективная стратегия социального поведения на рынке труда, что очень важно в нынешней экономической ситуации. Руководителям предоставляется возможность оценить нового сотрудника и заключить с ним контракт на постоянную работу, при этом работодателю компенсируются затраты на оплату труда стажерам в размере МРОТ (4300 руб.) и единый социальный налог с данной суммы. В Белгородской области планируется направить на стажировку 3454 выпускника учебных заведений. Из федерального и областного бюджетов для выплаты минимального размера оплаты труда (4330 рублей) на срок до 3-х месяцев стажерам выделено 56,7 млн.руб.

Стажировка выпускников проходит на 519 предприятиях области и охватывает по состоянию на 1 декабря т.г. 1414 человек. По уровням и в разрезе укрупненных групп специальностей для прохождения стажировки выпускники разделяются следующим образом: НПО (строительные специальности, торговля, промышленность) – 200человек; СПО – (финансисты, социальная сфера, медицина) – 364 человек; ВПО – (юристы, экономисты, менеджеры) – 850 человек.

Вместе с тем, в работе управления по труду и занятости населения по трудоустройству выпускников имеются определенные трудности и проблемы. С целью повышения эффективности трудоустройства выпускников необходимо:

- совершенствование системы мер, направленных на экономическое стимулирование работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений и создающих рабочие места для молодежи;

- использование производственной базы предприятий для прохождения оплачиваемой практики в соответствии с профилем подготовки студентов;
- предоставление студентам во время обучения возможности получения дополнительной или иной рабочей профессии, а также освоения учебных курсов, ориентированных на развитие малого и среднего бизнеса.

В мае текущего года решением Координационного совета по стабилизации финансово-экономической ситуации при губернаторе Белгородской области было поручено департаменту образования, культуры и молодежной политики, управлению по труду и занятости населения области, главам местного самоуправления произвести сверку итогов предварительного распределения выпускников учреждений профессионального образования, возвращающихся после окончания учебных заведений к месту своего постоянного проживания с указанием Ф.И.О. выпускника, предполагаемого и уточненного места работы.

Значительная часть выпускников трудоустроилась самостоятельно, а для нуждающихся центрами занятости были организованы ярмарки вакансий в которых приняли участие 8579 человек, а для 1414 выпускников была организована стажировка.

Из 16683 выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования дневных отделений 2009 г. по состоянию на 1 декабря признаны безработными 2006 чел., т.е. 12,0 %.

Учитывая сложность и актуальность обозначенной проблемы, планируется:

- дальнейшее совершенствование целевой контрактной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов с расширением участия предприятий;
- разработку средне срочной перспективы в подготовке кадров для отраслей экономики с учетом ее ориентированности на внедрение передовых наукоёмких технологий;
- внедрение компьютерных технологий с целью проведения профессионального ориентирования выпускников школ с учетом психолого-физиологических особенностей и уровня интеллектуального развития;
- создание системы аттестации и контроля качества профессионального образования подготавливаемых рабочих и специалистов;
- предоставление максимально возможного количества государственных услуг гражданам с использованием электронных носителей.

Для завершения формирования целостности системы трудоустройства молодых специалистов необходимо закрепление отдельных полномочий не только на региональном, но и федеральном уровне.

Попова Е.А.
ГОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень, Россия

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВОССТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Эффективное использование труда работников, развитие качества рабочей силы является непременным условием устойчивого экономического роста.

Согласно докладу Российского союза ректоров «Бизнес и образование-2009», в котором приняли участие 163 российских вуза и 239 ведущих работодателей в период экономического кризиса станет гораздо меньше выпускников, которые найдут себе работу. Денежные вливания в новые программы и совместные разработки высшей школы бизнес-структуры серьезно сократят.

Рубрикатор профессий, по которым готовят вузы и средние профессиональные образования, значительно расходятся с экономическо-промышленной базой в стране. Данное несоответствие приводит к тому, что значительная часть выпускников может найти себе работу по специальности.

По данным средств массовой информации, уверены в трудоустройстве своих выпускников только 60% вузов, но и не по всем специальностям.

Как известно, важнейшим условием успешного экономического развития страны является высококвалифицированная рабочая сила. В последние десятилетия содержание всех профессий претерпело радикальные изменения, ряд профессий оказался невостребованным, а также возникло много новых профессий.

Эти изменения вызваны, в частности, следующими причинами:

1. переориентацией спроса на новые умения и изменения организации труда, падением спроса на неквалифицированный ручной труд;
2. потребностью в новом знании и концептуально новом содержании обучения;
3. распространением автоматизированных систем управления производственными процессами, спадом массового производства;
4. повышением индивидуальной ответственности работников за качество труда, совершенствование производственных процессов и управление собственной трудовой (производственной) деятельностью;
5. растущей необходимостью непосредственного общения работников с клиентами и заказчиками, повышением уровня взаимодействия работников в коллективе;
6. размыванием границ между профессиями в силу роста децентрализации экономической ответственности и развития систем управлением качеством.

Существуют и противоречия между системой современного профессионального образования и рынка труда:

1) недостаточно работает система аудита образовательных программ оценки качества подготовки специалистов со стороны работодателей;

2) нормативно не регулируются способы участия работодателей в подготовке кадров.

В целях формирования кадрового потенциала на первый план выходит интеграция высшего и среднего профессионального образования и производства.

Согласно проводимым исследованиям, работодателей, прежде всего не устраивает низкое качество подготовки кадров в образовательных учреждениях. Очень часто выпускники приходят на рабочее место подкованными теоретическими знаниями, которые применять в практической деятельности не могут.

В высших и средних учебных заведениях по-прежнему является проблемой налаживание контактов с потенциальными работодателями, практически не заключаются договоры о взаимном сотрудничестве, мало открывается курсов повышения квалификации работников. При этом студенты узнают о возможности работать на предприятии, с которым заключен соответствующий договор, лишь в момент преддипломной практики от сотрудников предприятия. В большинстве учебных заведений отсутствуют студенческие центры занятости, которые должны способствовать студентам в поисках работы и тесно сотрудничать с работодателями. Лишь 40% компаний предоставляют оплачиваемую производственную практику, большая часть, работодателей неохотно идет на это.

Основным инструментом влияния вуза на качество практической подготовки являются производственная и преддипломная практики. Поэтому необходима выработка единой политики вуза в отношении трудоустройства и практики (как первой ступени трудоустройства), в соответствии, с которой должна строиться работа всех вузовских подразделений, имеющих непосредственное отношение к практике и трудоустройству, а также отделов обеспечивающих их деятельность.

Требования работодателей к подготовке специалистов, квалифицированных рабочих постоянно изменяются, дополняются. Социально-экономическая реальность современного общества требует от системы профессионального образования специалистов качественного нового типа: конкурентоспособных, инициативных компетентных, высококвалифицированных, коммуникабельных, имеющих навыки делового общения, легко адаптирующихся к изменяющимся условиям рынка труда, способных к анализу сложнейших ситуаций, мобильных и постоянно повышающих свой уровень образования и квалификации.

В ноябре месяце в Институте сервиса и управления ТюмНГУ был проведен опрос среди студентов ИСУ по проблемам трудоустройства. Были получены следующие результаты. Респонденты считают:

1) что поиск работы необходимо начинать после окончания обучения в образовательном учреждении – 31 %; во время обучения в образовательном учреждении на последнем курсе – 68,2 %.

2) 43,4 % считают, что образовательному учреждению приглашать потенциальных работодателей для студентов выпускных курсов приглашать обязательно; 21,7% человек дали ответ, что таким образом есть возможность устроиться на работу; 12,4 % что таким образом можно получить больше информации о будущей работе;

3) 96,1 % человек считает, что необходимо ли создавать кадровые агентства для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, так как это даст возможность начать поиск работы заранее; и только 3.1%, что результатов работы этого агентства не будет;

4) 62% считает, что имидж человека на его конкурентоспособность на рынке труда и в настоящих экономических условиях он необходим; 21,7% , что имидж дает возможность продвижения по службе и только 15,5%, что имидж на карьеру не влияет;

5) 83,7% считают, что возможно уровень образования, который студенты получают в образовательных учреждениях, не устраивает работодателей; 6,2% считают, что уровень образования достаточный; 6,2%, что уровень образования высокий; 3,1% ответил «что не всегда».

6) 31% считают, что высокооплачиваемая заработная плата основным критерием устройства на работу; 65,1% думают, что сначала следует поработать, а потом требовать высокой зарплаты; 3,1%, что высокая заработная плата не является критерием устройства на работу.

По результатам исследования, 29% опрошенных студентов считают необходимым для трудоустройства владение дополнительной специальностью. Это неудивительно, ведь вторая специальность значительно повышает конкурентоспособность молодых специалистов.

Конкурентоспособность выпускников на рынке труда (а, следовательно, и конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг) зависит от качества его подготовки и, прежде всего, уровня профессиональных знаний и навыков.

Как показало проведенное исследование, подавляющее большинство студентов начинают искать работу, не дожидаясь окончания учебного заведения. Так, среди опрошенных только 8% не предпринимали никаких попыток ее поиска. Наиболее часто используемыми являются следующие каналы поиска: через родственников, друзей и знакомых (71%), через рекламу в СМИ (48%), через непосредственное обращение к работодателю (37%), с помощью кафедры, научного руководителя (14%), с помощью службы занятости (12%).

Главным механизмом повышения качества образования становится решение целого комплекса социально-экономических проблем.

С целью оказания поддержки молодым ученым и специалистам, развития инновационного потенциала молодежи Тюменской области в сентябре 2009 года был создан Совет молодых ученых и специалистов Тюменской области.

В целях оказания содействия занятости молодежи с 1998 года действует государственное автономное учреждение «Молодежная биржа труда». Всем гражданам, обратившимся в центры занятости населения, государственные услуги предоставляются на бесплатной основе. За 9 месяцев текущего года в органы занятости населения за содействием в трудоустройстве обратилось 32650 человек в возрасте от 14 до 29 лет, что составляет 66,6 % от общего количества всех граждан, обратившихся в органы занятости населения за содействием в трудоустройстве. Трудоустроено 27738 человек (84,9 % от числа всех обратившихся

данного возраста граждан), из них 22294 человека - несовершеннолетние в возрасте от 16 до 18 лет, которые работают в свободное от учебы время.

В рамках социальных гарантий обеспечения занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Тюменской области осуществляется квотирование рабочих мест для молодежи. В целях расширения возможности трудоустройства молодежи совместно с органами местного самоуправления и работодателями во всех муниципальных районах и городских округах области проводятся ярмарки рабочих и учебных мест.

В современных условиях рынка труда значительное место отводится и социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями. В таком случае, под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между потенциальными работодателями и образовательным учреждением по подготовке высококвалифицированных кадров для потребностей рынка труда.

Взаимоотношения профессиональных образовательных учреждений и производства должно начинаться уже на стадии формирования и плана приема студентов на основании учета экономических потребностей в тех или иных специальностях. Образовательные учреждения должны быть инвестиционно привлекательными для работодателей.

При формировании объемов на подготовку специалистов, как среднего профессионального, так и высшего образования и разработке учебных программ подготовки также необходимы прогнозные оценки развития рынка кадров того или иного региона страны. Договорные отношения между работодателями и учебными заведениями должны стать самой эффективной формой взаимодействия по вопросам подготовки и прохождения квалификационной практики выпускников образовательных учреждений.

Система профессионального образования должна быть достаточной гибкой для того, чтобы реагировать на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. Необходимость гибких подходов вызвана также ограниченностью ресурсов в секторе профессионального образования. Ограниченность ресурсов требует повышения экономической отдачи от обучения, которое должно быть ориентировано на спрос. Чтобы избежать неприятных последствий при приеме на работу студентов или выпускников вузов, работодатели должны проводить довольно жесткий предварительный отбор для того, чтобы иметь правильное представление о профессиональной ориентированности, уровне подготовки и трудовом потенциале будущих работников.

Для этого недостаточно просто собеседований или тестирования. Очень важно понять, как будущий сотрудник сможет влиться в коллектив, адаптироваться, и когда он начнет приносить пользу. Важно, чтобы предприятие принимало непосредственное участие в процессе формирования практической составляющей обучения.

Весь этот комплекс представляет из себя программы работы с молодыми специалистами, которые разрабатываются компаниями с учетом отраслевых и региональных особенностей. В состав таких программ включаются:

– тестирование;

- изучение резюме и анкет;
- проведение деловых игр;
- решение ситуационных задач;
- составление планов практического обучения студентов и стажировок выпускников.

Они могут быть реализованы как службой персонала компании (при наличии подготовленных сотрудников), так и силами агентств, занимающихся трудоустройством молодых специалистов (при наличии у агентств достаточного опыта).

Систематизация подготовки специалистов предполагает устойчивость получения результатов. В результате системных изменений повышается качество профессионального обучения как основа внедрения в образовательную деятельность инновационных технологий.

Такой подход формирует профессиональную мобильность и обеспечивает социальную защищенность выпускника в условиях рыночной экономики, что позволит молодому специалисту с самых первых дней работы активно включается в производственных процесс без дополнительной профессиональной подготовки и адаптации к рабочему месту. Реализация механизма социального партнерства способствует реализации принципа равноправных взаимовыгодных партнерских отношений для подготовки кадров «нового поколения».

Литература

1. Вилисов М.В. Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект // http:www.rusrand.ru.

2. Концепция модернизации российского образования до 2010 г.

Потапова М.В, Сухомлинова Л.В.

ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

После окончания учебных заведений, молодые специалисты, выходящие на рынок труда, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Ситуацию усугубил финансовый кризис, начавшийся в 2008 г. В результате массовых сокращений, рынок труда оказался перенасыщен, и специалисты без опыта работы остались невостребованными.

К наиболее важным факторам, влияющим на конкурентоспособность молодых специалистов, следует отнести ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к ним работодателей, таких как:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность.

Практика показала, что среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способ-

ность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению.

Для того чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, т.к. гарантированное рабочее место позволяет более уверенно строить планы на будущее, причем не только профессиональное.

Мы считаем, что существует несколько путей решения этого вопроса:

- партнерские отношения вуза с одной или несколькими компаниями дают возможность студенту пройти стажировку или практику, часто без отрыва от учебы;
- обращение в службу занятости или кадровые агентства, которые занимаются специальными программами по трудоустройству молодых специалистов (программы стажировок, участие в днях карьеры; подбор молодых специалистов на отдельные позиции в компании).

А среди способов поиска работы можно также назвать личные связи и деловые контакты, или трудоустройство через знакомых и друзей, которые могут порекомендовать студента потенциальному работодателю.

При выборе варианта поиска работы необходимо оценить по доступным источникам информации соотношение спроса и предложения на рынке по выбранной специальности. Даже если специальность именно сейчас не востребована, возможно, при поиске работы сосредоточиться на смежных или родственных отраслях, не уходя далеко в сторону. Гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда и умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах – одно из условий успешного поиска работы в современной динамичной среде.

Анализ востребованности профессиональных направлений [2]:



Литература

1. Екомасов В.В. Кадры предприятия. – 2003. – №3.

2. Алтуков В., Серебряков А. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: ВУЗЫ и РАБОТОДАТЕЛИ, 2009 // www.profcareer.ru.

Потехина Е.В., Бурухина Т.Ф.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет»,
г. Москва, Россия

СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЕГО КАЧЕСТВО

Образование как социальный институт есть общественная система социального наследования культуры, формирования личности и профессионально-специализированной подготовки кадров. Структура и экономика образовательных услуг предопределена уровнем развития общества и экономики. Процесс общественного развития неразрывно связан с накоплением знаний и развитием образования. Образование как процесс является личностно – ориентированной системой трансляции культуры, знаний, технологического и профессионального опыта в обществе. Одним из главнейших качеств образования является опережение «живым знанием», которое материализуется в специалисте, а затеем в виде «овеществлённого знания» в производственной и общественной сферах.

Процессам обучения всегда уделялось большое внимание. Обучение представляет собой сложный процесс и в нем можно выделить две стороны: 1) чему и как учат (процесс передачи или трансляции знаний или образовательный процесс) и 2) собственно обучение (процесс усвоения или приобретения знаний). В результате обучения человек получает то или иное образование.

История развития образования имеет циклический характер. Каждому этапу развития человечества соответствовали свои системы и парадигмы образования. Традиционная система образования реализовала парадигму формирования фрагментарного сознания и фрагментарного интеллекта, что привело к воспитанию «частичного человеками» и «узкого специалиста – профессионала».

Под качеством образования обычно понимают совокупность знаний, умений и навыков обучающегося, определяющих его соответствие требованиям, предъявляемым к специалиста данного профиля деятельности. Количественные характеристики этих свойств служат показателями качества образования. Качество образования естественно, зависит от качества образовательного процесса и качества собственно обучения. Требования к специалистам разных профилей деятельности определяются государственными образовательными стандартами по специальностям, разрабатываемым на основе образовательных программ и требований к текущим, промежуточным и итоговым испытаниям обучаемых.

Кризисы в развитии образования связаны с резкими изменениями в жизни человеческого общества. По мнению многих научных авторитетов кризис со-

временного образования – кризис качества образования. Он как феномен развития человечества следует из кризиса истории развития человеческой цивилизации, проявившегося в конце XX века. К особенностям этого кризиса относят:

- несоответствие общественного интеллекта уровню информационно – энергетического знания, необходимого для выживания цивилизации на данном этапе ее развития;
- несоответствие подготовки «узкого специалиста – профессионала» проблемам, которые необходимо решать для преодоления угрозы экологических катастроф;
- несоответствие морально – нравственных качеств индивидуально – жизненного сознания человека проблемам, возникающим перед ним с позиции выживаемости цивилизации;
- технократическая асимметрия современного знания;
- разделение мирового общества и создание барьеров в этом обществе по допуску к определенным «блокам» единой системы знаний.

Несоответствие качества образования уровню и качеству общественного прогресса приводит к возникновению ряда противоречий. Основное из них заключается в том, что создаваемая человеком искусственная природа вступает в противоречие с самим человеком, окружающей природой. Сущность человека отражается в качестве создаваемых им вещей, которые становятся «посредниками» между человеком и природой, оказывают обратное влияние на качество человека и качество его жизни. Они закрепощают человека, делают его рабом вещей. Механизмы и технологии диктуют ему свои законы. Недостаточный уровень знаний свойств создаваемых человеком объектов при высоко энергетическом потенциале проектов переходит в поток непредсказуемых последствий – аварий, катастроф, роста экологической напряженности. Эта асимметрия означает, что энергетические возможности общественного человека превысили его информационные возможности.

Такой тип развития на протяжении XX века увеличил «системное расхождение» социальной и природной эволюции, противоречия между обществом и природой. Эти противоречия в условиях энергетической цивилизации и ведут к гибели человечества.

Выдвижение на передний план фундаментального противоречия между обществом и природой стало определяющим фактором в необходимости становления космопланетарного сознания у каждого человека. В.И. Вернадский, К.Э. Циолковский, А.Л. Чижевский, Тейло де Шарден, Н.В. Федоров, В.П. Казначеев и другие крупные ученые XX века в контексте своих воззрений на космизацию человеческого сознания в условиях научно - технического прогресса фактически неявно сформировали императив становления космопланетарного сознания, космопланетарного образования.

Проявлением «кризиса узкого специалиста – профессионала» в образовании проявляется, в частности, в обострении вопросов доступа к образованию, связанным с равенством этого доступа, в углублении проблем качества образования, эффективности и производительности образова-

тельной системы, обострении проблем ее финансирования и управления. В широком плане проявление относительного отставания качества общественного интеллекта от опережающего роста сложности бытия, в условиях энергетической, технологической и экологической революций XX века. Отставание качества общественного интеллекта усиливает информационно – энергетическую неустойчивость современной цивилизации. Низкое качество образования ведет к разрывам в общественном организме, усиливает все виды противоречий, в том числе закладывает возможные социальные потрясения.

Отсюда важнейшим моментом педагогической деятельности, процесса обучения в целом, является оценка знаний обучаемого. Все методы оценки, используемые в настоящее время, являются субъективными. Субъективность в оценке знаний обучаемых является основной проблемой в решении ряда важнейших вопросов образования, хозяйственной практики (выдаче свидетельств об образовании государственного образца, о конкурсном отборе в ВУЗы, государственного именного финансирования (ГИФО), оценке качества обучения по отдельным дисциплинам и в целом по какой-либо специальности, соответствие выпускника требованиям производства. Высказываются пожелания о том, чтобы процесс оценки знаний обучаемых в идеале представлял бы собой своеобразный измерительный инструмент определенной разрешающей способности и точности.

Кризис знания обусловлен также сложившейся технократической асимметрией в развитии единого корпуса знаний, неразвитостью человековедческого корпуса знаний по сравнению с естествознанием. В результате человек подходит к природе с механистически – потребительских позиций.

Кризис мировой системы образования обусловлен также разделением мирового сообщества на два класса – «сообщества знаний» и «сообщества незнания или невежества», которые соответствуют разделению мировой экономики на «развитые» и «неразвитые» экономики вследствие технологической, социальной и других научных революций XX века.

Кризис образования связан и с тем, что системная и классификационная культура педагогического знания не способствовала синтезу в сознании обучаемых единой синтетической «картины» четырех основных макроблоков науки – естествознания, обществоведения, техникознания и человековедения. В настоящее время в голове специалиста происходит формирование профессиональной, естествоведческой и социальной «картин мира», не связанных между собой в единую, целостную картину мира. Традиционная парадигма фундаментального образования, в которой недостаточно или вовсе не раскрыты проблемы научных комплексов нового типа – системологии, экологии, человековедения, квалитологии, эргономики, эстетики и других – оказывается неспособной к массовому формированию синтетического сознания и синтетического интеллекта.

Качество образования непосредственно связано с той пользой, которую непосредственно извлекает учащийся из образовательного процесса. Таким образом оно тесно связано с потребительской ценностью и удовлетворенностью. В самом узком значении этого слова качество можно определить как: «отсутствие

отклонений». В этой связи важной стратегической задачей и основным конкурентным преимуществом становится качество образовательного процесса. И здесь, как свидетельствуют совместные исследования российских и зарубежных ученых, все еще не сложилось единого представления о подходах и системах оценки качества высшего образования.

Анализируя проблему качества образования, необходимо отметить, что все образовательные процессы в рамках одной дисциплины различаются наборами методических технологий, модификациями, присущими конкретным учебным заведениям со своей историей, научной школой преподавателей, но реализуемых в границах единых образовательных стандартов. При этом, несмотря на общие ограничения, известно, что одна и та же специальность, полученная в разных вузах, имеет не одинаковый уровень качества содержания образования, методов обучения и воспитания. На это влияют, в том числе, такие факторы, как уровень профессорско-преподавательского состава, техническое оснащение учебного процесса, наличие промышленных и прочих объектов для прохождения практики, географическое положение учебного заведения.

Отставание качества образования от ускоряющейся социально-экономической и научно-технической инновационной динамики, привело классическую систему образования к кризису. Классическая система образования выполняла лишь функцию передачи обучаемым части знаний и информации. Она не смогла адекватно заменить воздействие на человека семьи, церкви, социальных и профессиональных объединений и поэтому готовит человека знающего, но безнравственного, воспитанного только частично и не культурного в истинном смысле.

Ответом на сложившуюся ситуацию является смена парадигм с узкопрофессиональной, формирующей фрагментарное сознание, на проблемно – ориентированную, формирующую системное, синтетическое сознание и синтетический интеллект. Меняется и содержание профессионализма. Профессионализм в новой парадигме образования включает в себя «проблемную вооруженность» специалиста, трансформирует образ «профессионала как узкого специалиста» в образ «профессионала – энциклопедиста, систематика», интеллектуально, психологически и профессионально готового решать сложные междисциплинарные задачи инженерной практики, социально – экономического, технологического и экологического проектирования. Иными словами, стоит вопрос о формировании «научно – технической интеллигенции нового типа».

Кризис российского образования несет на себе печать общемирового кризиса. Однако этот общий кризис усугубляется социально – демографическими причинами, которые находят отражение как в социальном, политическом и экономическом кризисе, так и в особенностях проводимых реформ в нашей стране.

Российская образовательная система была одной из лучших в мире. Она обеспечила развитие российской культуры, науки, инженерии, космонавтики, авиации, занявших достаточно высокое место в мире. Даже в условиях Великой Отечественной войны, т.е. жестких экономических условиях,

число вузов в стране было не только не сокращено, но, наоборот, увеличено. После запуска в космос первого советского спутника Земли американский Конгресс назначил комиссию для анализа причин прорыва СССР первым в космос. Было признано, что главным фактором стала система образования, обеспечившая высокопрофессиональными кадрами науку, промышленность, хозяйственное управление.

В кризисе российского образования присутствуют все моменты общемирового кризиса. Однако кризис российского образования усиливается тенденцией в российской политике свертывания сложившейся системы образования и науки. Объективно государственная образовательная политика в России оказывается направленной на смещение России на периферию «сообщества знания» с увеличивающейся опасностью перейти в лагерь «сообщества незнания или невежества», что совпадает с целями тех властных структур на Западе, которые отводят России место сырьевого придатка мировой экономики.

Для преодоления кризиса российского образования необходимо расширение охвата населения образованием с обеспечением его нового качества, отвечающего современным условиям развития цивилизации.

Наука о качестве образования во всем ее многообразии формируется на стыке науки об образовании и науки о качестве объектов и процессов, создаваемых человеком и применяемых в общественной практике. Для использования понятия качества в исследовании образовательных процессов необходимо отметить основные особенности этого понятия.

Качество – как категория философии, отражает важные стороны объективной действительности. Под качеством образования общепринято понимать совокупность свойств и характеристик образовательных услуг, которые придают им способность удовлетворять обусловленные или предполагаемые потребности. Качество образования можно оценить по качеству выпускника, которое рассматривается в двух плоскостях: степени образованности личности и конкурентоспособности в условиях рынка.

Категория качества является понятием системным. Но вместе с тем необходимо признать возможность расчлененности качества, его структурного представления по свойствам, функциям, элементам с построением «деревьев свойств», «деревьев функций», «морфологического дерева» и тому подобное, используемых при оценке качества.

При этом можно согласиться с мнением ряда авторов, что образование можно рассматривать как товар, где функционально выделяются несколько аспектов (по аналогии, в частности, с Ф.Котляром):

- предполагаемое образование (по замыслу) – это то, что планирует приобрести студент – специальность и набор знаний, которые он желает иметь;

- образование по факту (в реальном исполнении) – реальная специальность и навыки с конкретными характеристиками и свойствами, приобретенные умения в фактическом виде;

- расширенное образование – к первым двум аспектам добавляются знания и навыки пограничных наук или специальностей, например, свободное знание

иностранных языков, владение компьютерными технологиями, вопросы международных форм учета и т.д.

Качество является динамическим понятием, т.е. зависимым от времени. Для практических приложений необходимо ввести понятия потенциального и реального качества. Структура объекта, как система взаимодействующих подсистем, является основой характеристики как целого и его потенциального качества. Поскольку нет системы вне процессов, отражающих ее функционирование и развитие, и нет процесса, который не был бы процессом функционирования и развития определенной системы, то принцип отражения качества процесса в качестве результата на «выходе» этого процесса определяет внутренний механизм снятия противоречий между потенциальным и реальным качеством. Следовательно, можно говорить о жизненном цикле качества. Цикл жизни объекта есть одновременно и цикл его качества. Цикл качества образует две взаимосвязанных цепи движения качеств: цепь движения качеств процессов и цепь движения качеств результатов. На этапах создания и организации происходит становление качества системы, осуществляется его синтез. На этапе «функционирования» происходит трансформация потенциального качества в реальное. Интенсификация функционирования системы есть повышение эффективности преобразования потенциального качества системы в реальное качество.

В контексте отмеченного следует, что качество образования прежде всего зависит от соответствия структуры образовательной системы функциям элементов этой структуры. Далее качество образования зависит от качества образовательного процесса. Качество образовательного процесса зависит от качества планирования учебного процесса, качества проведения учебных занятий и качества усвоения учебного материала. Каждый из отмеченных процессов, в свою очередь, может быть детализирован с выделением основных факторов. Так качество планирования учебного процесса зависит, например, от последовательности изучаемых дисциплин, их трудоемкости и взаимосвязи, от качества составления расписания занятий. Качество проведения учебных занятий, в свою очередь, зависит от квалификации преподавателей, их педагогического мастерства, условий проведения занятий, учета особенностей групп обучаемых. Далее, качество усвоения учебного материала зависит от подготовленности обучаемых, их мотивированности, методов текущего контроля в изучении материала со стороны преподавателей. Плохое качество образовательного процесса не может компенсироваться интенсификацией усилий студентов на этапе определения качества результата обучения. Для обеспечения высокого качества образовательных систем необходимо управлять ими с соблюдением основных принципов развития и реализации качества.

Познавательно-гносеологические основания понятия качества в образовании включают в себя:

1. Положение о трех эпохах – цивилизациях: вещественной (до XX века), энергетической - (XX век) и будущей – интеллектуально-информационной или образовательной (XXI век).

Резкое ухудшение экологической ситуации на земном шаре в XX веке, затронувшей фактически проблему жизненных основ существования всей мировой цивилизации, привело к пониманию, что результаты деятельности человека становятся прямо противоположными по сравнению с ожидаемыми. Ранее компенсаторные способности природы значительно превышали энергетический потенциал проектов, которые человек осуществлял в своей практике. В XX веке ситуация кардинально изменилась. В условиях больших энергетических возможностей человека резко увеличился катастрофизм развития. Проявился конфликт между действующими стихийными регуляторами развития и мощными энергетическими возможностями человека видоизменять природу. Крупные экологические катастрофы - Чернобыль, Аральский экологический кризис, резкое истончение защитного озонового слоя Земли, сокращена ареала плодородной земли и запасов пресной воды, возрастание мутагенной составляющей генофонда человечества и др., поставили человечество перед проблемой выживаемости.

В этих условиях необходим переход к гармоническому, «бесконфликтному» с природой развитию, повышение качества общественного интеллекта как ключевого момента реализации принципа выживаемости цивилизации, обеспечение опережающего развития качества человека, качества образовательных систем, качества общественного интеллекта.

2. Положение о переходе от парадигмы стихийной истории к новой парадигме исторического развития – управляемого исторического развития. В силу этого происходит выдвижение общественного интеллекта в центр производительных сил, в центр социально-экономического гомеостазиса.

В условиях будущей интеллектно - информационной цивилизации XXI века это означает, что формой существования человека будут: становление и развитие его личности за счет непрерывного образования, охватывающего весь интеллект человека и обеспечивающего рост качества его прогностичности по отношению к общественному бытию, уровня управляемости социально-экономическим, технологическим и экологическим развитием. На передний план выходит самосозидающая личность. Одним из главных механизмов воспроизводственных процессов в таких условиях является социальный институт образования.

Неклассичность истории в новую эпоху развития человечества означает сдвиг в пользу человека на основе опережающего качества человека и качества общественного интеллекта по отношению к техногенной динамике общественного и социоприродного бытия, вызванного творчеством человека.

Качество образования предстает как важнейший системообразующий движущий фактор в социальном кругообороте качества, в значительной степени определяющий качество жизни в будущем.

Достаточно медленный процесс усиления роли совокупного человеческого разума на протяжении веков оказался нарушенным на рубеже XX и XXI веков. Постепенное восходящее воспроизводство общественного интеллекта в историческом масштабе времени просматривается в первую очередь на таких его компонентах, как культура, наука, образование. Качество человека, его ин-

теллекта, стало пределом цивилизационного развития, что проявилось в императиве выживаемости цивилизации в XXI веке.

Новый тип развития цивилизации есть, как отмечал В.И.Вернадский, ноосферный тип развития, в котором должны действовать механизмы гармонизации социальной и биосферной эволюции. Он должен создать новый тип бытия общества, природы и человека, более чувствительный к качеству. Человеческий разум должен стать биосферным, овладеть законами «движения» разнообразия биосферы, земли и околоземного космоса. Поэтому содержание качества человека расширяется и включает в себя процессы его космизации и становления новой нравственности как системы биоцентрических, космоцентрических и других систем нравственности.

3. Положение о качественной революции, пронизывающей все механизмы социально – экономического развития и определяющей становление развитых интеллектноемких, наукоемких и информационноемких экономик.

Квалитативная революция есть скачок в экономических и социальных механизмах развития от количественных характеристик к качественным. Произошла квалитативизаци рынка, означающая сдвиг в механизмах конкуренции от ценового фактора – к качеству товаров, от качества товаров – к качеству технологий и качеству производства, от качества производства – к качеству образования, качеству человека и качеству общественного интеллекта. Появилась надрыночная конкуренция среди развитых стран по качеству интеллектуальных ресурсов общества и по качеству образования.

Отражением квалитативной революции в структуре наук, в организации единого корпуса знаний является становление квалитологии как комплексной, интегративной науки, исследующей качества различных антропогенных систем и закономерности их жизненных циклов. Квалитология образования является важнейшей частью общей квалитологии. Она исследует вопросы усиления роли управления качеством образования как ведущего контура социального управления. Философия качества призвана коренным образом изменить сознание образованной части общества новой формации.

Таким образом, следует, что в современных условиях недостаточно считать целью высшего образования – формирование и развитие личности, способной действовать в современных социально - экономических условиях.

Резкий скачок в масштабности функционирования и развития цивилизации, связности мировой экономики приводит к необходимости изучения законов глобальной экономики, особенностей новых пространственно – временных масштабов научно – технических, социальных, экономических и технологических проектов. Необходимо так же изучение условий обеспечения целостности общественного организма цивилизации, его связности, взаимозависимости социальных, экономических и природных компонентов социально – экономического бытия.

Новая системность экономики и социума есть новое системно – социальное качество бытия человека. Оно означает доминирование интеграционных процессов, охватывающих не только общественное производство, но и культуру, науку, образование, общественный интеллект. Отражением этого

нового системного качества бытия человека в структуре знаний является новая системная парадигма в организации знаний. Это требует возрождения на новой основе синтетического мышления и универсализации человеческого интеллекта. Стержневыми компонентами нового знания должны являться технологические и экологические знания.

Одновременно качественно меняется и технологический базис развитых экономик, где на передний план выходят технологические инфрасистемы национального, регионального и планетарного масштабов. К ним относятся энергетические, топливно-трубопроводные, транспортные, коммуникационные, информационно-космические инфрасистемы, определившие в своем развитии новый тип обобществления собственности и обобществления управления ею. Этот тип интеграционных процессов – часть процессов формирования «системного организма» цивилизации.

Технологизация экономики видоизменяет механизмы функционирования рынка, оказывает воздействие на ускорение интеграционных процессов в сфере управления инвестиционными ресурсами со стороны государства и общества, усиливая «движение» развитых экономик в сторону роста управляемости, кооперированности, перехода их в тип управляемых рыночных экономик.

В настоящее время налицо технологическое отставание многих стран мира от США и Японии. В качестве необходимых условий технологического прогресса выделяются три основных фактора – исследования, инновации и инвестиции. Системно-технологическая революция в экономике означает рост ее наукоемкости, интеллектоемкости и образованиемкости, капиталоемкости, требующих накопления прибавочного продукта в масштабе общества, централизованного перераспределения его в пользу науки, культуры и образования. Следствием системно-технологической революции в экономике является преобразование классической рыночной экономики со свободной конкуренцией в государственно-регулируемую планово-рыночную экономику. Системно-технологическая революция повышает роль планового начала. Иными словами, технологизация экономики в будущем будет становится все более крупномасштабной и одновременно более структурной.

Возрастает противоречие между экологической и социальной сторонами бытия. Рост интенсивности экологических катастроф с гибелью больших масс людей, интенсивное сокращение витального базиса человечества по всем параметрам увеличивает «конфликт» между «свободой личности» и «свободой общества», требуя обобществления управлений экологическими процессами, концентрации инвестиционных ресурсов для преодоления экологически экстремальных ситуаций. Можно с определенной условностью говорить о внешнем, системно-экологическом кооперировании социального бытия человечества. И в этом кроется важнейшее «измерение» нового качества бытия человека и институтов образования и просвещения в структуре такого бытия.

Исходя из изложенного становится ясно, что в настоящее время должен происходить переход от образовательно-педагогической системы, ориентированной в основном на подготовку «узкого профессионала» к новому типу об-

разовательно-педагогической системы, обеспечивающей подготовку универсального, гармонично развитого, целостного человека, профессионала-энциклопедиста, профессионала-проблемника. В связи с этим важен акцент в изучении методов прогнозирования, синтеза, организационно-управленческой, технологической подготовки, пронизывающих все образовательные циклы. Должно формироваться системное мышление, единая «синтетическая» картина мира. Все это требует изучения разделов и курсов, посвященных социальной инженерии, теории творчества, методов самообучения и самовоспитания, теории рефлексивных систем, рефлексно-педагогических систем.

Функции прогнозирования и проектирования – это опосредованные качественные характеристики интеллекта человека и общественного интеллекта. Качество реализации этих функций в значительной степени определяет качество интеллекта человека, общественного интеллекта. Обеспечение их опережающего становления и развития по отношению к динамике научно-технического, экологического и социально-экономического развития общества - главная задача современного образования, особенно высшей школы.

Это означает, что в системе образования «живое знание», т.е. знание, транслируемое в образовательном процессе, должно опережать по своим характеристикам, потенциалу, теоретическим моделям, инструментальной вооруженности, содержанию научного технологического знания, «овеществленное знание» - знание, овеществленное в технике, технологиях, включая социальные, экологические, управленческие, экономические технологии.

Поэтому важнейшим механизмом и характеристикой качества образования является механизм соединения образовательного процесса и научных исследований.

Рашидова С.М., Рашидханова А.А., Муслимов А.А.
ГОУ ВПО «Дагестанский государственный педагогический университет», г. Махачкала, Республика Дагестан, Россия

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Одним из наиболее важных структурных элементов современной экономики России является рынок труда. Смена экономической системы неизбежно принимает здесь особенно болезненные формы, поскольку для миллионов людей трудовая деятельность является основным источником дохода и главным полем личностной реализации.

Проблемы рынка труда не являются автономными и независимыми. Их состояние и развитие тесно связано со всем комплексом экономических и социальных проблем, существующих сегодня в российском обществе. Острота ситуации во многом определяется тем, что государство в кризисный период оказалось неспособным взять на себя роль лидера, стимулирующего позитивные общественные процессы. Более того, оно сняло с себя ответственность за социальное положение населения, в результате чего социальная политика государства в целом и на рынке труда, в частности, трансформировалась в большой на-

бор хаотически осуществляемых мер по поддержанию социальной сферы и ее составляющих.

Это во многом объясняется тем, что современный этап развития связан с появлением нового для нашей страны типа экономики, новых социальных и экономических институтов, а значит, и проблем, новых для России. Проблемы, обусловленные сменой экономической системы, весьма специфичны. В мировой теории и практике немного опыта их решения.

Одной из важнейших проблем является достижение как можно более полной занятости трудоспособного населения.

Среди экономических и социальных проблем современной России большую озабоченность вызывает безработица молодежи. Проблема включения молодежи в трудовую сферу жизнедеятельности носит сегодня центральный характер, поскольку именно эта социальная группа будет определять качество человеческого потенциала России в ближайшие тридцать-сорок лет. “Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране [2]. Недостатки трудового потенциала отчетливо видны уже сегодня, и если не будут предприняты адекватные меры, то экономическое развитие страны в ближайший период времени окажется просто невозможным, оно не будет обеспечено человеческими ресурсами. Если эта проблема не найдет своего решения, то даже улучшение инвестиционного климата в стране и наличие необходимых средств не смогут преодолеть ее негативного, тормозящего воздействия. Вполне очевидно и то, что очень близко от узко специальной молодежной трудовой проблематики лежит проблема самоопределения России в меняющемся мире, проблема политического свойства, если иметь в виду, что ее разрешение невозможно без предварительной постановки соответствующей цели на уровне принятия государством значимых решений.

На проблему включения молодежи в рынок труда отечественная научная мысль начала обращать внимание сравнительно недавно. В то время как за рубежом этим занимаются уже давно и на государственном уровне. “Правительства многих государств осознают остроту проблемы молодежной безработицы и направляют огромные финансовые средства на адаптацию молодых работников к рынку труда. Затраты на содействие занятости молодежи осуществляются в первую очередь в целях совершенствования качественного состава рабочей силы и носят в основном долгосрочный характер, они определяют развитие национальных экономик на многие десятилетия вперед. Во всем цивилизованном мире общепризнано, что недовложения в образовательный, культурный и нравственный потенциал молодого поколения могут быть чреваты крайне негативными и тяжелыми последствиями как для отдельной личности, так и для нации в целом [1].

Таким образом, изучение проблем молодежного рынка труда в России сегодня как никогда актуально. Этот вопрос требует специального рассмотрения с точки зрения экономической и социальной политики в целом.

Необходимо отметить, что молодежь по сравнению с другими возрастными когортами уже в силу своего социально-биологического статуса наиболее просто адаптируется к меняющимся условиям общественной жизни. Поэтому резкий поворот общественной системы к рыночным принципам ведения хозяйства привел к тому, что молодежь отказывается от перечня рабочих мест, которые с нынешней точки зрения - непрестижны (недоходны), некачественны, и ищет разные варианты получения высоких доходов. В нынешних условиях подобные варианты в большинстве случаев не связаны с производственной сферой экономики, а порой носят и отчетливо выраженный криминальный характер. Но эти обстоятельства, следует признать, не отталкивают молодых людей.

Сложности с трудоустройством молодых людей объясняются их низкой конкурентоспособностью на рынке труда, обусловленной в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что приводит к отказу работодателя от услуг молодого человека. Преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам. К тому же сказывается нежелание работодателей иметь дополнительные организационные и финансовые трудности, связанные с профессиональным обучением молодых кадров, не имеющих необходимой для предприятия профессии. Кроме того, молодежь, вступающая в трудовые отношения на раннем этапе своей жизни, еще не вполне сформировала свой менталитет в отношении профессиональной подготовки, а также трудовой мотивации и этики.

Необходимо помнить, что молодежь, с одной стороны, наиболее социально активная часть любого общества, быстро реагирующая на любого рода нестабильность и наиболее полно вовлекающаяся в ее поддержание, а с другой стороны, выступая получателем обеспечивающей начальные условия воспроизводства информации от предыдущих поколений, молодежь выполняет, таким образом, уникальную, только ей присущую социально-экономическую функцию усвоения, творческой переработки, применения, обладания и передачи обновленных массивов такой информации поколениям, приходящим ей на смену. При прочих равных условиях, общество обладает тем большей степенью устойчивости к внешним (впрочем, и внутренним) возмущениям, чем больше возможностей предоставляется молодежи для исполнения указанной функции.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи часто преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально-психологических состояний (тревога; состоянии депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. “Существуют точки зрения о том, что безработицу следует рассматривать как своеобразный вариант социализации молодежи. Но все же вернее та точка зрения, что безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как на средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным [4].

Молодежь уже в силу своих социальных и биологических особенностей крайне восприимчива к постороннему влиянию, ее особенно легко увлечь радикальными лозунгами из-за отсутствия собственного жизненного опыта и неприятия чужого. Подтверждения этому, к сожалению, сегодня можно обнаружить в российских реалиях.

Регулирование молодежного рынка труда должно вестись по двум основным направлениям. Первое – это взаимодействие с работодателями, которых необходимо заинтересовать (прежде всего, экономически) в профессиональной подготовке и трудоустройстве молодых людей. С другой стороны, необходим комплекс мероприятий, посвященных собственно работе с молодежью, ее вовлечению в трудовую сферу.

Социальная политика в условиях высокоорганизованного общества обязательно должна быть государственной, ибо ее целью является общественная стабильность. Потребность в этой последней тем выше, чем выше степень организации общества. В случае России мы, безусловно, имеем дело с таким высокоорганизованным обществом.

Политика занятости молодежи представляет собой важнейшую составляющую социальной политики. Проблема создания механизма вхождения молодежи в рынок труда есть, таким образом, одна из центральных проблем как социальной политики, так и, в целом, развития общества. Кроме того, отдельные способы решения проблем молодежного рынка труда могут быть использованы при решении аналогичных вопросов в отношении других социальных групп, входящих в рынок труда - мигрантов и вынужденных

Очевидно, что для формирования молодежной политики как в целом, так и в области занятости, в частности, чрезвычайно важен демографический прогноз. Каждая из когорт предъявляет свои требования к условиям существования и определенным социально-экономическим программам, таким, как образование, социальная поддержка, занятость, здравоохранение и т.д.

Следует обратить внимание и на проблему, связанную с асинхронным изменением численности молодежи и населения в целом. Численность всего населения и молодежной группы меняются неодинаковыми темпами. Связано это либо с изменением общего уровня рождаемости в определенный момент времени, либо с изменением числа матерей, принадлежащих к тому или иному поколению (демографические волны).

Колебания доли молодежи в численности трудоспособного населения в условиях старения всего населения России могут привести к непредвиденным последствиям и ухудшить положение молодежи на рынке труда. Как показывает зарубежный опыт, осложнение демографической ситуации вызывает увеличение спроса на рабочую силу и может привести к снижению качества подготовки молодых специалистов.

Проблема включения молодежи в рыночно-трудовые отношения тесно связана с проблемой трудовых ориентаций молодежи, с определением ее приоритетов и потребностей, желаний и возможностей. Получило достаточно широкое распространение мнение о том, что острая ситуация с молодежной занятостью связана в первую очередь с отсутствием вообще каких-либо вакантных рабочих

мест. Тогда, если при помощи некоторых методов (отправки работников на льготные пенсии, квотирования рабочих мест для молодежи и др.) удастся освободить часть рабочих мест, последние будут замещены молодыми людьми, и острота проблемы будет сглажена.

Такая постановка вопроса представляется ошибочной. Как показывают исследования, подавляющее большинство рабочих мест в промышленности и сельском хозяйстве не соответствуют запросам сегодняшней молодежи по своему качеству, по тому уровню дохода, который они могут обеспечить. Следовательно, молодые люди не придут на них работать.

Переход к рынку породил новые требования к экономическому поведению населения и вслед за этим - к социальной и ценностной ориентации индивида, к характеру его мотивации. Как молодежь самоопределяется в новых социально-экономических условиях – это вопрос, который сегодня стал весьма актуальным.

Очень важными показателями, отражающими положение молодежи на рынке труда, являются уровень экономической активности, уровни занятости и безработицы. В данном подразделе анализируются тенденции изменения ситуации с занятостью и безработицей молодежи в России. При этом идет сравнение молодежной когорты со всем экономически активным населением.

Отечественная официальная статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, поскольку, как уже было отмечено в подразделе, посвященном особенностям российского рынка труда, на нем имеют широкое распространение латентные процессы. Это в существенной степени относится к молодежному сегменту. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями российских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица.

Данные официальной статистики не позволяют адекватно оценить масштабы занятости молодежи в новых секторах экономики. Работодатели частного сектора подчас игнорируют правовые нормы, регулирующие наем, увольнение, продолжительность рабочего дня и прочие льготы, предоставляемые в госсекторе. В некоторых случаях отношения занятости в целях ухода от налогов и социальных отчислений не оформляются юридически и нигде не регистрируются, что приводит к грубым нарушениям трудовых норм. Особенно сложно проанализировать ситуацию с занятостью молодежи в возрасте до 16 лет. Представители данной категории молодежи, хотя и относятся по всем признакам к безработным (то есть ищут работу), не могут получить соответствующий статус. Это приводит к росту латентной занятости среди подростков.

Анализ молодежного рынка труда затруднен ввиду отсутствия соответствующих данных официальной статистики. Например, в специальном издании Госкомстата России, посвященном труду и занятости, отсутствует множество данных, касающихся молодых безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости.

Поскольку скрытые формы безработицы службами занятости не учитываются, можно предположить, что официальные показатели молодежной безработицы сильно занижены – далеко не все молодые люди в поисках работы обращаются в службы занятости. Причин здесь довольно много. Одни не хотят прибегать к помощи службы из-за мизерности пособия, другие – из-за незнания как своих прав, так и возможностей служб занятости. Часто притязания молодых людей к рабочему месту весьма высоки. Но службы занятости могут предложить малооплачиваемые или непрестижные рабочие места. Иногда причиной является большая удаленность служб от мест проживания безработных. По мнению многих, унизителен сам статус безработного. В результате молодые люди предпочитают трудоустраиваться самостоятельно, обходя регистрацию. Специалисты Института молодежи считают, что доля безработной молодежи в официальной статистике занижена как минимум на 20% [5].

Основной характеристикой рынка труда, как и рынка любых других ресурсов, является соотношение спроса и предложения. Цифры, отображающие спрос на рабочие места на открытом рынке труда, можно почерпнуть из данных официальной статистики. Известна численность экономически активного населения, и в частности, количество безработных, зарегистрированных в службе занятости. Величину предложения рабочих мест (опять таки на открытой части рынка труда) можно оценить, ознакомившись с потребностью в работниках по отраслям, заявленной предприятиями и организациями в государственную службу занятости. С помощью этих данных можно попытаться проанализировать соотношение спроса и предложения на каком-либо региональном или отраслевом рынке труда. Если же речь идет о возрастном сегменте рынка труда (в данном случае – о молодежном), то подобный анализ чрезвычайно затруднен, поскольку работодатели не заявляют в государственные службы занятости о своей потребности в работниках, принадлежащих строго определенной возрастной категории. Исключение могут составлять некоторые профессии, узкие сектора рынка труда. Также существуют негосударственные биржи труда, занимающиеся исключительно трудоустройством молодежи. Но отсутствует статистика, которая бы позволила провести всесторонний анализ соотношения спроса и предложения на молодежном рынке труда всей Российской Федерации. Поэтому в рамках данного подраздела делается попытка выявить лишь тенденции изменения занятости и безработицы на российском молодежном рынке труда.

Положение молодых специалистов на современном российском рынке труда особое. Недостаток практической деятельности, нет резервных накоплений, остро стоит вопрос жилья. Самая главная проблема – стойкое нежелание работодателя набирать сотрудников без опыта работы [3].

Прежняя система обучения и распределения молодых специалистов, сложившаяся в рамках централизованной государственной системы, не способна оперативно реагировать на колебания спроса и предложения на рынке рабочей силы. Ситуация осложняется еще и тем, что в функции государственной службы занятости не входит трудоустройство выпускников до тех пор, пока они не окажутся на рынке труда со статусом безработных.

Психологи утверждают, что “в среде молодых людей, начинающих трудовую деятельность, количество карьеристов составляет 15%. Слово «карьеристы» используется ими в положительном значении и применительно к тем людям, которые нацелены на максимально быструю реализацию внутреннего потенциала своей личности и своих профессиональных способностей. Недостаток опыта они компенсируют хорошим образованием, большим количеством энергии и желанием добиться успеха в жизни. Именно эта категория молодых людей интересует кадровые отделы компаний. В основном, это крупные компании с долей иностранного капитала и западным подходом к системе управления. Российские компании, к сожалению, только в послекризисный период всерьез задумались о проблеме кадрового менеджмента.

Приблизительно 50% выпускников вузов пребывают в «аморфном» состоянии. У них нет ещё четкого представления о том, чем заниматься в жизни, насколько их знания и навыки нужны обществу в данный момент. Предел их возможностей – трудоустройство с окладом на уровне прожиточного минимума. Оставшаяся часть (около 35%) – это потенциально способные и перспективные специалисты. Но их главная проблема – незнание способов поиска работы, технологий личностного роста, границ своих возможностей.

Задачи службы занятости ВУЗа довольно обширны. Они содержат множество аспектов деятельности, которые направлены на встраивание вуза в систему формирования кадрового потенциала развития экономики. В основном - это получение выпускниками дополнительных знаний и навыков в области поиска работы, переговоров с работодателем, технологий планирования карьеры, правовой защищенности. Реальная ситуация на рынке труда сейчас такова, что выпускнику мало иметь отличные оценки по предметам. Даже небольшой опыт работы и организаторские способности могут оказаться решающими факторами для принятия положительного решения менеджером по кадрам компании. И еще очень важно уметь правильно вести переговоры с работодателем.

В условиях современного рынка труда государственный вуз сам должен учиться прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля на несколько лет вперед. Ошибка в прогнозе может привести к перепроизводству специалистов данного профиля, которые в будущем будут вынуждены работать не по специальности. Это означает, что средства, потраченные на их обучение, были израсходованы не эффективно.

Администрация некоторых высших учебных заведений все больше уделяет внимание работе на рынке молодежного труда. Видна тенденция к увеличению количества ВУЗов, выделяющих работу с выпускниками в отдельное направление. Успешность экономического развития России в XXI веке будет сильно зависеть от нынешних выпускников ВУЗов. Чтобы повысить эффективность их труда, нужно объединить усилия самих выпускников, ВУЗов и государственной власти.

Процессы на российском молодежном рынке труда в ближайшие десятилетия будут протекать под сильным влиянием демографического фактора. Численность разных возрастных групп населения будет меняться асинхронно. Доля молодежи среди всего населения России в ближайшие десятилетия будет

уменьшаться. Нагрузка на трудоспособное население будет расти. Как показывает зарубежный опыт, такое осложнение демографической ситуации приводит к увеличению спроса на рабочую силу. Это может вызвать снижение качества подготовки молодых специалистов и непредвиденные последствия в сфере занятости и трудоустройства.

Исчезновение советской системы распределения молодых кадров привело к противоречивым последствиям. Молодые люди, лишившись гарантии трудоустройства, оказались в ситуации свободного выбора. В представлениях современных молодых людей трудовая деятельность является основополагающей сферой активности. Стратегия молодежи на этапе выбора профессии определяется стремлением достичь конкурентоспособного уровня своих возможностей. Понятия “престижность” и “высокий доход” отождествляются молодыми людьми. Большая часть молодежи доминирующую роль отводит такому мотиву, как достижение высокого уровня образования и квалификации. В сознании молодых людей формируется трудовая этика, характерная для “homo economicus”. Стратегия молодых людей в области занятости является рискованной. Риск обусловлен разрывом приоритетов образования и подготовки кадров с потребностями рынка труда.

На основе изучения официальной российской статистики можно сделать вывод, что для молодежного рынка труда специфична низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь в возрасте до 20 лет подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. За последние годы уменьшалась доля молодежи в экономически активном и занятом населении. В структуре экономически активной молодежи увеличивалась доля безработных. Структура экономически активной молодежи ухудшалась быстрее, чем структура всего экономически активного населения. Снижался уровень экономической активности и занятости среди молодежи до 20 лет.

По мнению некоторых российских исследователей рынка труда, официальная статистика далеко не в полной мере отражает реальную ситуацию. Поэтому анализ молодежного рынка труда весьма затруднен. Молодежные занятость и безработица имеют явные и скрытые размеры. Молодые люди неохотно регистрируются в государственной службе занятости. Качество рабочих мест, предлагаемых службами занятости молодым людям, не соответствует их запросам. Молодежь вытесняется с открытой части рынка труда. Латентные процессы протекают в условиях отсутствия сформировавшегося института социального партнерства и хорошо защищенных “правил игры”. Для установления истинных масштабов латентных процессов в области занятости и безработицы молодежи и решения этой проблемы необходимо специальное исследование.

Молодежный рынок труда России весьма регионализирован. Ситуация с занятостью и безработицей молодежи в каждом регионе России различна и обусловлена демографическими факторами, уровнем спроса на рабочую силу, эффективностью работы региональных и местных служб занятости, степенью соответствия структуры и качества подготовки молодых специалистов требованиям региональных и местных рынков труда. Связь между локальными рынка-

ми труда слаба. Низка мобильность рабочей силы. Это обусловлено высокими миграционными издержками.

Выпускники ВУЗов имеют серьезные проблемы с трудоустройством. Уменьшается количество выпускников, трудоустроенных по полученной специальности. Это во многом обусловлено неадекватностью их подготовки требованиям рынка труда. В некоторых ВУЗах начали работать свои службы занятости. Эта практика очень полезна и ее следует применять как можно шире. Негативные явления на молодежном рынке труда обусловлены неадекватностью качества и структуры подготовки молодых специалистов требованиям рынка. Учреждения профессионального образования недостаточно гибко реагируют на изменения потребностей экономики. В результате значительная часть выпускников профессиональных учебных заведений не трудоустраивается по базовой специальности. Появляется множество кандидатов на переобучение. Таким образом, средства на профессиональное обучение расходуются неэффективно. Можно ожидать, что проблема подготовки кадров будет усугубляться из-за осложнения демографической ситуации в России.

Литература

1. *Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 91.*
2. *Лещинская Г. Молодежный рынок труда // Экономист. – 1996. – № 8. – С. 63.*
3. *Карезин В. Куда податься молодому специалисту? // Управление персоналом. – 2000. – № 2. Интернет-сервер www.hrm.ru*
4. *Королева Т.В. Межвузовская кафедра общей и вузовской педагогики. Интернет-сервер www.newsib.ru*
5. *Федеральная служба занятости. Отчет о молодежной безработице в России. – М., 1995. – С. 2.*

Реутов Н.Н.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Развитие демократических институтов гражданского общества и переход на рыночную экономику способствовали становлению чрезвычайно важной и новой для российских вузов тенденции – формированию поля активного взаимодействия различных заинтересованных в развитии образования сторон: федеральных и региональных властей, вузов, студентов, работодателей, представителей общественности, бизнеса, профессиональных сообществ и др. Такое взаимодействие позволяет точнее определить цели и задачи вуза в современных условиях, реализовать механизмы совершенствования образовательных программ, научной и инновационно-практической деятельности, консалтинговых и других услуг, повысить влияние вузов на общество.

Однако практика показывает, что на федеральном и региональном уровнях взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда характеризуется несбалансированностью и нестабильностью взаимосвязей. Это, прежде всего, проявляется в ряде противоречий между спросом и предложением на рынке образовательных услуг и рынке труда: между развитием рынка труда специалистов, как механизма формирования спроса и предложения на профессиональные кадры разной квалификации и профиля и возможностями удовлетворения этих запросов в системе высшего профессионального образования; между динамикой роста требований рынка труда к уровню профессиональной компетентности специалиста и отсутствием согласованности этих требований к выпускникам учебных заведений; между возрастающими требованиями к профессионально значимым личностным качествам специалиста и традиционными формами профессиональной ориентации и профотбора молодежи в системе профессионального образования; между необходимостью осуществления непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и отсутствием учебно-научно-методического обеспечения, позволяющего создавать и реализовывать вариативные профессионально-образовательные программы, индивидуализировать содержание и процесс профессионального образования.

Существующие многочисленные противоречия между интересами образовательных учреждений и интересами работодателей определяют необходимость поиска новых методов их разрешения и путей установления взаимовыгодного сотрудничества.

На пути эффективного взаимодействия работодателей и системы профессионального образования возникает, тем не менее, ряд барьеров: неразработанность необходимой нормативно-правовой базы взаимодействия между работодателями и системой профессионального образования; несформированность механизмов постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда; неразвитость кадрового маркетинга и др.

Остро стоит вопрос нового понимания государством, высшей школой и бизнесом результатов высшего образования: готовность выпускника к успешному выходу на рынок труда; подготовка к жизни (активная жизненная позиция); личностное развитие; подготовленность специалиста к постоянному обновлению компетенций; мобильность. Государство дозировано передает часть ответственности за качество образования, постепенно расширяя академические свободы и самостоятельность вузов по реализации основных образовательных программ (введение федеральных государственных образовательных стандартов – еще один шаг в этом направлении). Вузы, в свою очередь, очень осторожно относятся к дополнительной ответственности, несмотря на повышение самостоятельности в принятии решений. Ведь для перехода на новый уровень отношений требуются значительные затраты: на повышение квалификации преподавателей, обновление методической составляющей, реструктуризацию управления. Бизнес готов инвестировать средства в образовательный сектор, но при этом желает иметь гарантии – как от государства, так и непосредственно от вузов – на получение специалиста с заданными компетенциями.

Существует методологическая проблема, связанная с разработкой профессиональных стандартов и каталога профессий и «состыковкой» их с соответствующими образовательными программами. Кроме того, назрела необходимость в разработке «национальной квалификационной рамки», соответствующей европейской системе квалификаций, что обеспечит мобильность выпускников на международном рынке труда [4].

Следует отметить группу организационных и коммуникативных проблем взаимодействия вузов и работодателей: какие варианты и формы сотрудничества являются наиболее эффективными, какие правовые аспекты не решены, как сделать информацию друг о друге максимально доступной и востребованной.

Таким образом, существующий комплекс противоречий во взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов представляется сложным и объемным, требующим непрерывного внимания со стороны всех заинтересованных субъектов взаимодействия: государства в лице федеральных и региональных властей, представителей общественности, работодателей, высшего профессионального образования и др.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова активно используются как традиционные для высшей школы формы взаимодействия, так и инновационные:

- организация встреч представителей предприятий со студентами; трудоустройство выпускников;
- заключение и реализация долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов, подбор специалистов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно-консультационных услуг;
- выполнение вузом в интересах предприятий договорных работ и оказание консалтинговых услуг;
- реализация программ дополнительного профессионального образования, повышения профессиональной квалификации специалистов, переподготовки кадров для предприятий;
- профессиональная подготовка кадров по наукоемким технологиям;
- проведение конструкторско-технологических или других инновационных научно-исследовательских работ по профилю предприятия на базе университета;
- взаимодействие с университетом в решении проблемных задач предприятий в производственной сфере;
- совершенствование процесса подготовки конкурентоспособных специалистов различного профиля и уровня (создание выпускающих кафедр на производстве, подготовка курсовых и дипломных проектов по заказу предприятий и др.);
- осуществление производственных практик и стажировок студентов на предприятиях;
- проведение предприятиями конкурсов на лучший дипломный проект для привлечения наиболее способных студентов и др.;

– организация и проведение ярмарок вакансий, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости населения, кадровых агентств;
– проведение представителями предприятий лекций, семинаров, конференций, участие в научных разработках, публикациях;
– в 2000 г. была создана лаборатория профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (ПАТС), а в 2003 г. – научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (НМЦ ПАТС), призванный способствовать процессу адаптации выпускников к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также обеспечивать сотрудничество с предприятиями по вопросам прохождения учебно-производственных практик студентов и трудоустройства выпускников;
– на базе университета в июле 2009 г. было создано кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» с целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий промышленности строительных материалов и других отраслей (проведение консультаций, поиска, отбора и предоставления кандидатов по заявкам предприятий (организаций) и др.

Относительно новыми для России, но широко распространенными формами социального партнерства в области профессионального образования в западных развитых странах, являются технопарки; инкубаторы новых технологий; инновационно-технологические центры; инновационно-промышленные комплексы, созданные при участии вузов, центров лицензирования и сертификации, лизинга и маркетинга; научно-образовательные комплексы; многоуровневые модели информационных комплексов с учетом особенностей взаимодействия образования, науки и производства; корпоративные университеты. Эти объединения играют роль структурообразующих элементов общенациональных инновационных систем развития образования, науки и производства.

Выбор форм сотрудничества определяется конкретными условиями и, прежде всего, характеристикой кадрового потенциала вуза, структурой образовательных программ и особенностями географического расположения. Максимальные выгоды в долгосрочной перспективе для всех заинтересованных сторон и наибольшую пользу для общества могут принести только системная многоаспектная работа вуза на основе совмещения стратегических интересов с партнерами.

Как следствие понимания этих процессов среди практиков и ученых все более утверждается мысль о необходимости эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. При этом становится очевидным, что такое регулирование не должно замыкаться на использовании только экономических методов. Опыт показывает, что проблемы, характеризующие взаимодействие рынков, во многих случаях являются следствием социальных и социокультурных процессов. Они связаны со спецификой диспозиций участников взаимодействия, представляющих как рынок труда, так и рынок образовательных услуг. Несбалансированность связей между рынками отражает несовпадение поведенческих стратегий участников, а, следовательно, разреше-

ние возникающих проблем требует применения современных социальных технологий, позволяющих корректировать стратегии путем воздействия на ценностно-нормативные установки социальных субъектов.

Эффективная модель взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда (сформированный и нормативно закрепленный механизм взаимодействия рынка профессиональных образовательных услуг и рынка рабочих мест региона) включает в себя:

– способы согласования спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;

– способы учета изменяющихся требований работодателей (как главных заказчиков профессионально образования) к качеству профессиональной подготовки в региональной сети учреждений профессионального образования;

– форматы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса и предложения на рабочую силу (как по количественным, так и по качественным параметрам) и т.д. [1, 7–27]

Очевидно, что указанные выше способы взаимодействия, составляющие механизм согласования спроса и предложения на рынке труда, могут быть как институализированными (т.е. функционально закрепленными в регламентах деятельности различных структур-посредников между рынками труда и профессионального образования), так и не институализированными (т.е. осуществляемыми эпизодически в рамках неформального взаимодействия участников рынков).

В условиях несбалансированности и нестабильности взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда большинство российских работодателей отмечает, что в той или иной степени уже взаимодействуют с вузами в деле подготовки молодых специалистов и в других направлениях. Степень и методы этого взаимодействия сильно разнятся от отрасли к отрасли, от компании к компании, но во всех случаях компании объясняют необходимость такого взаимодействия желанием получить в свое распоряжение более квалифицированные кадры. Наиболее массовой моделью взаимодействия является целевая подготовка специалистов для конкретного предприятия, которая в той или иной степени финансируется самим будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают необходимые учебные программы.

Таким образом, система высшего профессионального образования может быть эффективной для работодателей и общества в целом, если она будет отвечать на внешний заказ. И этот заказ должен стать результатом взаимодействия системы образования, рынка труда, органов власти и общественных организаций, представляющих, в том числе, учащихся и родителей. Вероятно, такое взаимодействие могло бы помочь продвинуться в решении проблемы закрытости системы профессионального образования и создать условия для полноценного кадрового обеспечения социально-экономического развития страны. Для дальнейшего успешного развития высшего образования требуется создать систему согласования подготовки кадров и потребностей рынка труда. Для побуж-

дения вузов обеспечивать подготовку кадров в русле практических потребностей неизбежно потребуется усилить акцент на критериях качества образования и на конечных результатах работы вузов.

Литература

1. *Алашеев, С.Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (26 – 27 октября 2005 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. – С. 7–27.*
2. *Дымарская, О.Я. Профессиональное образование и рынок труда: опыт и перспективы взаимодействия / О.Я. Дымарская // Россия реформирующаяся: Ежегодник. – 2005 / отв. ред. Л.М. Дробижева. – М.: Институт социологии РАН, 2006. – С. 174-184.*
3. *Исмаилов, Т.А. Интеграция образования и производства / Т.А. Исмаилов // Российское профессиональное образование: опыт, проблемы, перспективы: материалы Всероссийской конференции (Москва, 23-24 апреля 2009 г.) // Электрон. изд. Режим доступа к изд.: http://www.edu.meks-info.ru/tezis/150.doc.*
4. *Тимченко, В.В. Сопровождение карьеры выпускников: актуальный взгляд на проблемы взаимодействия вузов с работодателями / В.В. Тимченко // Электрон. изд. Режим доступа к изд.: http://ao.nica.ru/ index.php?id=214&arhive=21.*

Савенкова И.В.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ВУЗОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

В последние десятилетия влияние гендерных различий на трудовую деятельность и карьеру, особенности поведения женщин в организациях, стали объектом специальных исследований. Проблема женщины в управлении все чаще поднимается в работах зарубежных и российских ученых. Профессиональная деятельность является одной из сфер самореализации личности. Эта деятельность позволяет мужчинам и женщинам добиться признания своей неповторимости, значимости для организации и общества в целом. В профессиональном становлении человека особую роль играет карьера, которая имеет стимулирующее значение в реализации его личностного потенциала. Карьера представляет собой процесс сознательного осуществления профессионального или должностного продвижения, в финале которого появляется результирующий статус, гарантирующий приемлемый способ профессионального самоутверждения и уровень социопрофессионального признания.

Трансформация российского социума способствует развитию демократических тенденций, которые по-новому заставляют взглянуть на социальный статус женщин в современном мире. Этот период в общероссийском масштабе можно охарактеризовать как период демократизации и гуманизации положения женщины. В реалиях сегодняшнего дня гендерная проблематика рассматривается в ракурсе как эволюции традиционного общества, так и реализации деловой активности женщин в нем. Современная российская женщина получает больше возможностей для самореализации в карьере, занятия достойного социального статуса в организациях, в том числе сфере управления, и создания позитивного имиджа вокруг себя.

Главной целевой установкой дальнейших радикальных преобразований России должна быть концепция, ориентированная на повышение трудового потенциала работников управленческой сферы, в частности менеджеров-женщин.

Мы исследовали гендерные взаимодействия в управлении на примере функционирования вузовской организации – Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, в связи с тем, что вуз представляет собой одну из типичных социальных организаций, в которых наблюдается гендерная асимметрия в управлении.

В вузовской организации сложилась ситуация, обеспечивающая успех тем, кто обладает большей степенью агрессивности, инициативности, конкурентоспособности, то есть мускулинными чертами. Чтобы пробиться в этих условиях женщинам зачастую приходится имитировать модель мужского поведения. Женщины в вузовской организации сталкиваются с более высокими социальными барьерами, чем мужчины, что и объясняет их отставание в карьерном росте. Основные барьеры профессиональной самореализации женщин заключаются, прежде всего, в гендерных стереотипах (удел женщины – дом, семья, воспитание детей; женщина должна быть менее активна и инициативна в общественной, политической и деловой сферах, так как это удел мужчины). Следует отметить, что и сами женщины подвержены влиянию этих стереотипов.

Анализ гендерных отношений в вузовской организации позволяет установить низкую степень продвижения женщин по служебной лестнице. Высший эшелон власти вуза практически закрыт для ротации женщин. На наш взгляд, социальная политика по отношению к женщинам в вузовской организации должна быть направлена на решение двух задач: с одной стороны, необходимо повысить конкурентоспособность женщин в управлении, с другой – использовать технологии совершенствования гендерных отношений в управлении вузом.

Рассмотрим технологии совершенствования гендерных отношений в управлении вузовской организацией. Технологизация управления гендерными отношениями – это единственный способ добиться рационализации и оптимизации управленческой деятельности. Продуманная разработка инновационных технологий – это результат развития организации. Австралийский ученый Эрих Янч предложил понимать под технологией в самом широком смысле все области целенаправленного практического использования физических наук, наук об обществе и наук о поведении. По мнению А.Д. Бондаренко сущность техноло-

гии сводится к науке о способах, процессах, методах многоразового получения конечного результата [1, 34]. Под технологией мы понимаем совокупность способов и приемов, направленных на оптимальное управление организацией с использованием гендерного потенциала.

При разработке социальных технологий мы обозначили следующие направления по использованию гендерного потенциала в вузе.

Первое направление связано с *технологиями формирования активной гендерной политики.* Менеджеру (ректору) вузовской организации необходим мониторинг исследований по гендерной асимметрии, обеспечивающий получение информации для формирования и принятия управленческих решений: а) сколько работает мужчин и женщин в организации; б) кто из них стремится достигнуть профессионального роста и планирует сделать карьеру в этой организации. Управление будет успешным тогда, когда будет учитываться реальное соотношение мужчин и женщин, стремящихся к карьерному росту.

По нашему мнению можно выделить несколько основных технологий по усовершенствованию гендерной политики в вузе, направленной на повышение профессиональной самореализации женщин-управленцев:

1) Формирование атмосферы для реализации организаторских талантов, способностей женщин и оказание экономической, социальной поддержки женщинам, имеющих малолетних детей или детей школьного возраста.

2) Предоставление женщинам возможности дополнительного профессионального образования по окончании декретного отпуска.

3) Использование профессиональных амбиций и управленческого потенциала женщин на пользу деятельности вуза.

4) Технология реализации уровня карьерных притязаний женщин-управленцев.

5) Технология внедрения паритета мужчин и женщин в высшем звене управления.

6) Технология стимулирования профессиональной деятельности сотрудника с учетом их гендерных особенностей.

7) Обеспечение устойчивого профессионального развития женщин в системе управления.

8) Технология диагностики деятельности менеджера.

В качестве предмета оценивания выступают: деловые и личностные качества (свойства, черты) менеджеров; характеристики их поведения в различных ситуациях; качество выполнения управленческих функций; особенности применяемых средств руководства; показатели результатов организаторской деятельности; успешность установления и достижения менеджерами целей управления конкретными коллективами.

9) Ежегодно по инициативе высшего руководства проводить конкурсные мероприятия с целью показать достижения мужчин и женщин в различных сферах профессиональной деятельности в номинациях: «Лучший специалист», «Лучший преподаватель», «Лучший менеджер» для того, чтобы выявить успешных, способных с учетом гендерного фактора.

Второе направление связано *с внедрением технологий гендерного просвещения* и имеет последовательный, целенаправленный, комплексный характер.

Во-первых, гендерное просвещение необходимо начинать с изучения и качественного соблюдения руководством вуза гендерной стратегии, федеральной и региональной политики. Поскольку данная проблема актуальна и выходит за рамки вузовской организации, обладает макросоциологическим характером, то ведущей задачей государственной политики является концентрация внимания на реализации положений, содержащихся в «Гендерной стратегии Российской Федерации», «Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» и совершенствовании социального законодательства, изменение патриархальных стереотипов.

Во-вторых, выполнение основных тенденций гендерной политики органами муниципального управления Белгородской области, которые отражены в соответствующих правовых документах по кадровой политике. Поскольку из 9 тысяч безработных жителей Белгородской области, состоящих на учёте в службе занятости, почти 6 тысяч – женщины. Среди 410 тысяч белгородцев, живущих в бедности, большинство – женщины. Уровень доходов почти трети женщин не превышает величину прожиточного минимума. Губернатор Белгородской области Е.С. Савченко заявил, что необходимо принять все меры по улучшению социального статуса женщин, а главное, помочь женщинам поверить в себя. Планируется по инициативе администрации апробировать управленческое нововведение по улучшению положения женщин. В 2008 г. в Белгородской области было организовано комплексное взаимодействие органов законодательной и исполнительной власти, общественных объединений, профсоюзных органов, предприятий и организаций в решении женских проблем.

В настоящее время принято постановление «Об областной комплексной целевой программе «Женщины-Белгородчины» на 2007–2010 гг.», цель которого повышение социального статуса женщин, формирование общественного сознания, направленного на принятие женщин в обществе. Региональный центр занятости ежегодно оказывает содействие безработным женщинам через систему профориентационных услуг, проводит ярмарку вакансий рабочих мест, организует аттестацию рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, на которых используется труд женщин. В 2008 г. объем финансирования данных услуг составил 1,5 миллиона рублей областного бюджета [2, 7].

В масштабах вузовской организации рекомендуем использовать *технологию формирования информационной наглядности*, в рамках которой создать:

1) стенды с информационным материалом о гендерном потенциале вуза, например количество мужчин и женщин профессорско-преподавательского состава, женщин-менеджеров возглавляющих институты (факультеты), кафедры и различные подразделения;

2) макеты с информацией о мужчинах и женщинах, которые своими заслугами внесли ценный вклад в развитие и функционирование вуза, данный материал представить в выставочном центре и музее вуза для повышения просвещенности студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников;

3) информационный сайт, где среди множества разделов будет галерея выдающихся мужчин и женщин, добившихся значительных результатов не только в вузовской организации, но и в регионе, информация о различных ежегодных конкурсах для девушек, женщин, консультации специалистов по актуальным вопросам;

4) рубрики, статьи в вузовской газете «Технолог» о планировании карьеры мужчин и женщин, их имидже, о рекомендациях студенткам («Как стать успешным менеджером»), как выпускнику адаптироваться и стать конкурентоспособным на рынке труда, печатать рекомендации и советы менеджеров, добившихся успеха в профессиональной деятельности;

5) публикации социологов в научных изданиях вуза, например, в Вестнике БГТУ им. В.Г. Шухова о гендерных отношениях в семье, коллективе, обществе.

Третье направление связано *с использованием технологий качественного обучения* студентов гендерной культуре и повышения квалификации преподавателей. По окончанию учебного заведения выпускницы вуза сталкиваются с гендерной проблемой при трудоустройстве. Работодатели предъявляют требования, с одной стороны связанные не с профессиональными качествами, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Например, в заявках на поиск специалиста-управленца обычно указывают: в 74% случаев обязательное требование – мужчина, 12% – пол не важен, 14% – хотят в качестве кандидата на вакансию видеть только женщину. С другой стороны выпускницам ставятся условия, ограничивающие их права: не выходить замуж и не рожать детей в течение определенного времени. Все это приводит к тому, что выпускницы, имея диплом о высшем образовании, вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой, как правило, без перспектив дальнейшего роста.

На наш взгляд, проблему гендерных отношений нужно начинать решать в стенах учебного заведения. Исходя из нашего прикладного исследования, а также личностных наблюдений и убеждений, мы рекомендуем высшим учебным заведениям страны, особенно региональным, ставить и решать сегодня такие проблемы:

- как приблизить обучение к требованиям жизни;
- как обеспечить студентов не только теоретическими познаниями, но и навыками деятельности в мире менеджмента;
- как сократить продолжительность послевузовской адаптации выпускника (а в рамках рассматриваемой проблемы – выпускницы);
- как помочь студенткам включиться в практическую профессиональную деятельность.

Несомненно, важную роль играет профессиональное образование как эффективное средство формирования и развития личности. Но использование полученных знаний на практике для выпускниц сопряжено с определенными трудностями, которые во многом объясняются высокими социальными и экономическими барьерами, поджидающими женщин в сфере менеджмента. Это приводит к реализации конкретных действий внутри вуза, способствую-

щих более быстрому вхождению студенток в управленческое пространство. Мы предлагаем конкретные действия, способствующие быстрому вхождению выпускниц управленческих специальностей на рынок труда и их скорейшей адаптации в условиях социально-экономических трансформаций в обществе:

1) совмещение (по мере возможности) учебы в вузе с производственной деятельностью;

2) реальные стажировки в действующих организациях;

3) участие в научно-исследовательской работе, творческой деятельности;

4) активная позиция в различных видах студенческого самоуправления;

5) постоянная самоподготовка;

6) параллельное освоение дополнительных курсов: бухгалтерских, компьютерных, иностранных языков;

7) приобретение навыков публичных выступлений и совершенствование ораторского мастерства;

8) формирование и развитие своих лидерских качеств;

9) использование любых возможностей организаторской деятельности за период учебы в любых сферах.

Научить студентов практическим навыкам управленческой деятельности, в частности студенток, в рамках аудиторных занятий даже с помощью самых современных методических приемов очень сложно, а может быть и невозможно. Традиционно считалось, что навыки практической деятельности приобретаются во время производственной практики, курсового и дипломного проектирования в организациях. Сегодня можно утверждать, что это все полезно, но недостаточно, потому что изменились и усложнились реальные условия практической деятельности выпускниц вуза, изменился и сам рынок труда.

Мы рекомендуем использовать в учебном процессе *технологию повышения качества образования,* в которую необходимо включить два общих курса «Гендерная социология» и «Управление персоналом» с целью формирования и развития управленческого потенциала студентов и использования ими в будущем своих организаторских способностей и приобретенных знаний. Мы предлагаем преподавать данные курсы на специальностях: «Финансы и кредит», «Финансовый менеджмент», «Банковское дело», «Экономика и управление на предприятии промышленности строительных материалов», «Мировая экономика», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Маркетинг» управленческого характера, на которых обучаются студенты, которые по окончанию вуза получат диплом управленца.

Инновационные технологии преподавания этих курсов будут связаны с применением:

1) деловых игр, которые направлены на формирование представлений об имидже мужчин и женщин при планировании карьеры;

2) тренинговых технологий, видеотреннингов;

3) тестирования по вопросам профессиональной пригодности;

4) «мини»-лекций с использованием диалога дискурсивной практики;

5) компьютерных, аудиовизуальных занятий, на которых освещать аспекты управленческой и предпринимательской деятельности;

6) дистанционных технологий обучения;

7) реальных бизнес-полигонов, позволяющих студентам совершенствовать навыки работы «в команде» и познавать будущую практическую деятельность менеджера для последующего перехода в реальные организации.

На аудиторных занятиях желательно проводить деловые игры: например, кем студенты видят себя в организации (исполнителем, управленцем) с использованием следующих методов.

Метод сценариев – набор прогнозов по каждому рассматриваемому решению, его реализации, а также возможные положительные и отрицательные последствия.

Метод дерева решений аналогичен методу сценариев с его эмоциональным содержанием, но предполагает аналитический подход к выбору наилучшего решения, представляет собой графическое изображение связей основных и последующих вариантов решений.

Методы конференции идей, мозговой атаки, вопросов и ответов, в основе которых стимулирование мышления на уровне подсознания, что позволит сформировать новый подход к решению заданных проблем.

В условиях повышения требований к качеству труда важно формировать у студентов понимание роли профессионального образования как надежного и наиболее эффективного средства, увеличивающего их конкурентоспособность, уверенность и стабильность, облегчающего положение на рынке труда и карьерный рост. В извечном со времен Сократа, Платона, Аристотеля треугольнике – государство, общество, человек – образованию всегда отводилась роль главного цивилизованного фактора в развитии человека.

Четвертое направление связано с технологией успеха организации. Мы разработали алгоритм успеха для формирования позитивного имиджа вокруг вуза, который является в трансформирующемся обществе ключевым элементом конкурентоспособности.

1. Повышать качество образовательных услуг в университете (качество преподавания, престижность дипломов, стоимость предоставляемых услуг, возможность трудоустройства).

2. Расширять перечень востребованных научных специальностей для студентов, аспирантов, докторантов с учетом рынка труда.

3. Задействовать необходимые ресурсы для того, чтобы в университете было как можно больше специальностей, имеющих международную аккредитацию.

4. Формировать квалифицированный профессорско-преподавательский состав в университете (компетентность, общий культурный уровень, внешний облик) и обеспечивать интенсивное повышение квалификации и переподготовку всех преподавателей, осуществляющих обучение.

5. Способствовать образованию крупных научных школ, лабораторий и обеспечивать благоприятные условия для успешного развития научных исследований по перспективным направлениям.

6. Внедрять новые образовательные технологии в учебный процесс.

7. Развивать различные формы дополнительного образования (спецкурсы, различные специализированные образовательные школы).

8. Совершенствовать научно-исследовательскую деятельность кафедр экономического и управленческого профиля, привлекать в аспирантуру, докторантуру лиц, имеющих опыт управленческой и предпринимательской деятельности для работы с аспирантами.

9. Формировать редакционную коллегию высококвалифицированных специалистов, выпускающих университетский научный рецензируемый журнал, который может войти в перечень изданий, рекомендованных ВАК.

10. Организовывать и проводить международные, всероссийские и региональные научно-практические выставки, форумы, олимпиады, конференции, семинары.

11. Активизировать преподавателей, молодых ученых, студентов для принятия участия в различных научных конкурсах, грантах.

12. Поддерживать молодые таланты и помогать им в реализации творческого потенциала в университете и за его пределами.

13. Проводить мониторинг успешной профессиональной самореализации выпускников университета.

14. Создать благоприятный внешний облик университета (архитектура, дизайн интерьера, культурный уровень студентов, персонала).

15. Реорганизовать сеть учреждений дополнительного образования с целью повышения конкурентноспособности выпускников университета.

16. Формировать партнерские отношения на международном уровне с другими вузами.

В современных условиях руководству любой организации не обойтись без применения управленческих технологий, позволяющих актуализировать социальный потенциал персонала организации. Для эффективной деятельности вузовской организации мы рекомендуем менеджерам разных уровней управления использовать следующие управленческие технологии, которые составляют основу комплексной стратегии по формированию внутривузовской гендерной культуры. Детально рассмотрим основные закономерности предлагаемых управленческих технологий.

Технология организации внутривузовской коммуникации – связующий процесс, необходимый для любого важного управленческого действия, его основные элементы: сообщение, отправитель, получатель, канал (средство). Эта технология включает в себя:

1. формирование организационной, управленческой, экономической, социальной информации;

2. выбор основной идеи;

3. определение канала передачи информации (речь, письменный материал, компьютерные сети, электронная почта, телефон, видеоконференции);

4. процесс обмена информацией:

а) коммуникации между отделами, подразделениями, институтами (факультетами) и кафедрами;

б) межличностные коммуникации внутри рабочего коллектива;

в) коммуникации между менеджером и рабочей группой;

г) коммуникация менеджер-подчиненный;

д) неформальные коммуникации внутривузовской организации;

е) коммуникации по восходящей и нисходящей;

5. декодирование информации (перевод ее в мысли получателя);

6. обратная связь способствует эффективному обмену информацией и выявлению того, что искажает смысл;

7. регулирование информационных потоков.

Технология согласования миссии организации и личных целей мужчин, женщин способствует эффективной, успешной деятельности вуза. Данная технология включает в себя:

1. обозначение высшим руководством миссии и целей (краткосрочных, среднесрочных, долгосрочных) для подразделений;

2. осознание персоналом целей вузовской организации;

3. определение конкретных, измеримых личных и профессиональных целей членами организации;

4. постановка высшим руководством ключевых управленческих задач, направленных на достижение целей организации;

5. обеспечение условий работы для членов организации и выделение необходимых ресурсов;

6. контроль и анализ деятельности членов организации;

7. самооценка мужчинами и женщинами достижимости своих целей в процессе трудовой деятельности.

Технология мотивации персонала организации – совокупность приемов намеренного и интенсивного использования внешних поощрений и наказаний для стимулирования персонала к результативной деятельности. Она включает:

1. изучение персонала вузовской организации (проблемы, желания, жалобы);

2. выявление потребностей (социальные, экономические потребности, потребность в уважении, самовыражении) для разных категорий персонала (сотрудников, управленческого состава, преподавателей);

3. подбор к каждой категории персонала индивидуального мотивационного подхода с учетом содержательных (теории Маслоу, МакКлелланда, Герцберга) и процессуальных теорий (теория ожиданий, справедливости);

4. оглашение системы материального вознаграждения (карьерный рост, денежные премии, льготный проезд, талоны на питание, санаторно-лечебная путевка, предоставление жилья) и методов морального стимулирования (публичное объявление благодарности за хорошую работу коллективу, отдельным работникам, вручение почетных грамот, дипломов, представление к государственным наградам);

5. постоянное оценивание поведения персонала в работе и использование в управленческой деятельности методов социологии, психологии: сотрудничества, синхронизации, обращения к интересам, ситуационного лидерства, самоорганизации, наставничества и убеждения;

6. определение удовлетворенности персоналом достигнутой потребности (полное, частичное или отсутствие удовлетворения);

7. анализ результатов деятельности организации после применения мотивационного подхода (положительный, отрицательный, нейтральный).

Технология управления трудовыми ресурсами – процедура комплектации персонала, предполагает разработку кадровой стратегии, подбор персонала исходя из политики вуза, вознаграждение с учетом качества индивидуальной деятельности, минимизацию трудовых споров и создание гармонии на рабочем месте, поощрение коллективных усилий, направленных на достижение миссии организации. Включает в себя:

1. разработку плана потребностей в трудовых ресурсах;
2. создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
3. отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;
4. развитие у сотрудников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд получает заслуженную оценку;
5. оценка трудовой деятельности и доведения ее до персонала;
6. внедрение метода перемещения работников на должностях (повышение, понижение, перевод, увольнение) с большей и меньшей ответственностью;
7. выявление потенциальных руководящих кадров.

При осуществлении управленческого воздействия на персонал менеджеру необходимо в своей деятельности использовать методы управления: административные, экономические, психологические и социологические.

Технология социального партнерства мужчин и женщин – эффективный способ регулирования отношений между мужчинами и женщинами, обеспечивающий баланс реализации интересов для достижения личных целей. Состоит из:

1. определения внутриличностного потенциала мужчин и женщин;
2. прогнозирование ожиданий от деловых партнерских отношений;
3. социальный настрой мужчин и женщин на рабочее сотрудничество;
4. выбор для обоих оптимально-удобного стиля в совместной работе;
5. обозначение характера сложившихся партнерских отношений;
6. выявление трудностей, барьеров, мешающих трудовому процессу;
7. оценку результатов социального партнерства, целесообразности продолжения партнерства.

Между процессом внедрения технологий и организационной культурой организации есть тесные взаимосвязи: без соответствующего уровня организационной культуры невозможно введение социальных технологий, а, с другой стороны, освоение социальных технологий создает необходимую организационную культуру. Для формирования организационной культуры, которая определяет рабочую атмосферу в коллективе, менеджеру необходимо применять *технологию управления культурой в вузовской организации*, *которая состоит из* научных знаний о характере управления и его принципах, практическом опыте организации людей, координации их действий с целью повышения их эффективности. Включает в себя:

1. анализ организационной культуры для оценки ее текущего состояния;
2. сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой;

3. промежуточная оценка элементов культуры (ценности, нормы, институты), нуждающихся в изменении;

4. разработка специальных предложений и мер по совершенствованию организационной культуры;

5. внедрение организационной культуры с личного примера руководства;

6. введение новых организационных традиций, норм, ценностей, направленных на создание корпоративного духа;

7. оценка влияния организационной культуры на эффективность результатов труда персонала.

Рекомендованные технологии будут эффективными, если их внедрение позволит создать гармоничную среду, более успешно актуализировать и развивать гендерные аспекты в управлении. Гендерная проблематика актуальна не только на микроуровне вузовской организации, но и макроуровне социума, для ее оптимизации требуется серьезная поддержка со стороны государства, реализация гендерной политики вузовской организации и внедрение руководством инновационных технологий актуализации гендерного потенциала в управлении. Преобразования в вузовской организации немыслимы без использования интеллектуального потенциала женщин, в том числе для повышения эффективности и качества управления. Мы убеждены, что требуется новый дифференцированный подход в целях создания гендерного баланса в вузовской организации.

Литература

1. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. – Белгород: Центр социальных технологий, 1993. – 343 с.

2. Областная комплексная целевая программа «Женщины Белгородчины» на 2007–2010 годы: Постановление губернатора Белгородской области от 21 декабря 2006. – № 165.

Севостьянов В.С.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ: ОПЫТ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА

Актуальность деятельности вузов по трудоустройству выпускников обусловлена тем, что востребованность выпускников на рынке труда является одной из основных характеристик качества образования, которая в отличие от других составляющих (уровень учебной и научной работы, компетентность преподавательского состава, наличие современной материально-технической базы и др.) отражает результаты работы вуза.

С учетом изменившихся социально-экономических условий и обострения положения на рынке труда и образовательных услуг ректорат нашего университета уделяет первостепенное внимание проблемам временной занятости студенческой молодежи и трудоустройства молодых специалистов. Работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятель-

ности вуза, позволяющего эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

Комплексная программа по содействию занятости студенческой молодежи, реализуемая БГТУ им. В.Г. Шухова, направлена на создание эффективной системы содействия трудоустройству студентов, функционирование слаженного взаимодействия университета с работодателями (организациями) и подготовку конкурентоспособных специалистов для современных рыночных условий.

В БГТУ им. В.Г. Шухова в 2000 г. была создана лаборатория профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (ПАТС), а в 2003 году – научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (НМЦ ПАТС). В 2005 г. НМЦ ПАТС получил статус регионального (РНМЦ ПАТС).

РНМЦ-ПАТС призван способствовать процессу адаптации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также принимать другие меры по содействию в их реальном трудоустройстве.

РНМЦ ПАТС тесно взаимодействует с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, с городскими и районными центрами занятости населения, Управлением образования и Управлением молодежной политики Департамента образования, культуры, спорта и молодежной политики Белгородской области, Центром содействия занятости МГТУ им. Н.Э. Баумана, кадровыми агентствами г. Белгород, а также со структурными подразделениями университета и студенческим контингентом по вопросам занятости и трудоустройства студентов.

БГТУ им. В.Г. Шухова ведет подготовку инженерных кадров более чем по 60 специальностям и направлениям, что позволяет в комплексе решать проблему кадрового обеспечения предприятий промышленности строительных материалов и строительства различных регионов РФ.

Совместно с выпускающими кафедрами университета РНМЦ ПАТС осуществляется тесное взаимодействие с предприятиями и организациями Белгородской области и других регионов РФ. Выбор предприятий для сотрудничества определяется их отраслевой спецификой производственной деятельности, а также профилем вуза, позволяющим осуществлять для них подготовку специалистов. Работа осуществляется в рамках долгосрочных договоров, систематически заключаемых между указанными выше организациями и университетом.

РНМЦ ПАТС наряду с выпускающими кафедрами и директоратами (деканатами) работает в данном направлении: только за прошедший 2008-2009 уч. год с предложениями о сотрудничестве обратилось порядка 30 предприятий, в числе которых 6 представляют другие регионы РФ (ЗАО «Электроагрегат», г. Воронеж; МАЙКОПГИПССТРОЙ, Республика Адыгея, г. Майкоп; ООО «Свис Риэлти Групп Девелопмент Си Ай Эс», г. Москва; ООО «Стройполимер», г. Ставрополь; ОАО «Ковдорский ГОК», г. Ковдор, Мурманская область; ЗАО «Лобненский завод строительного фарфора», Московская обл. г. Лобня и др.). Более 50% предприятий представляют собой крупные компании, которые рассчитывают на долгосрочное сотрудничество.

Отдельным направлением сотрудничества с предприятиями является целевая адресная подготовка высококвалифицированных специалистов. Например, РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова принимает участие в осуществлении целевых наборов абитуриентов на основании долгосрочных договоров о сотрудничестве с различными предприятиями. Так, РНМЦ ПАТС организовал целевой набор более 60 абитуриентов на основании заключенного договора о сотрудничестве между Университетом и «Межрегиональным ресурсным центром – Экологическая гармония». Сотрудники РНМЦ провели ряд тестов, предназначенных для комплексной диагностики соискателей.

В ходе исследования[1], проводившегося в рамках подготовки и проведения областной ярмарки вакансий рабочих мест в декабре 2008 г., работодатели отмечали следующие наиболее приемлемые и перспективные формы сотрудничества с БГТУ им. В.Г. Шухова: целевая подготовка специалистов; оказание помощи руководству предприятий в подготовке высококвалифицированных кадров; проведение комплексной профессионально-личностной диагностики студентов на различных стадиях образовательного процесса с учетом запросов работодателей; осуществление профессиональной подготовки и переподготовки кадров для предприятий по все формам обучения (см. диаграмма 1).



Диаграмма 1. Наиболее приемлемые и перспективные формы сотрудничества работодателей с БГТУ им. В.Г. Шухова

По вопросам трудоустройства студентов-выпускников РНМЦ ПАТС сотрудничает с кадровыми агентствами г. Белгород: «Бизнес- Центр», «Корссис» и др. Кроме этого на базе университета в 2009 г. создано кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» с целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий промышленности строительных материалов и других отраслей (проведение консультаций, поиска, отбора и предоставления кандидатов по заявкам предприятий (организаций); оказание информационно-консультативной помощи студентам по вопросам прохождения практики, трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентировать-

[1] Выборочная совокупность составила 150 предприятий и организаций Белгородской области, получено анкет – 92.

ся и адаптироваться на рынке труда и способам эффективного трудоустройства).

РНМЦ ПАТС проводит мотивационную работу, направленную на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усиление их миграционной активности и профессиональной мобильности. Совместно с кафедрой социологии организованы циклы лекций «Проблемы профессиональной адаптации» по формированию у студентов-выпускников знаний и навыков поведения на рынке труда (поиск предложений, подготовка к собеседованию, составление резюме и др.), что является весьма актуальным в настоящих социально-экономических условиях. Данными мотивационными занятиями в 2008-2009 учебном году были охвачены 153 студента автомобильно-дорожного института БГТУ им. В.Г. Шухова, в 2009-2010 учебном году курс лекций «Проблемы профессиональной адаптации» читается для всех студентов пятого курса.

Регулярно студенческим активом университета при содействии сотрудников РНМЦ ПАТС проводятся деловые игры «Communication» среди студентов различных вузов г. Белгорода, направленные на развитие лидерских и организаторских качеств, в том числе на получение навыков эффективного трудоустройства (конкурсы «Резюме», «Собеседование»).

Сотрудниками РНМЦ ПАТС разработан учебно-методический курс в форме тренинговых занятий «Школа молодого лидера» для студентов старших курсов, который способствует актуализации имеющихся у студентов способностей и позволяет в дальнейшем молодым специалистам более успешно адаптироваться на рынке труда и самореализоваться в профессиональной сфере. По итогам курса формируется база данных молодых специалистов, обладающих не только профессиональными навыками, но и развитыми социальными компетенциями (умение работать в команде, коммуникабельность, организаторские способности), что может быть востребовано предприятиями-работодателями при подборе персонала и формирования резерва кадров руководящего состава.

РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова оказывает содействие в решении проблем самоопределения, ориентирования и адаптации абитуриентов, студентов и выпускников путем профориентационной, консультационной работы, оказания им психологической поддержки и проведения личностного и профессионально-ориентированного тестирования. Профессионально-личностное тестирование позволяет создавать индивидуальный психологический портрет студентов, выявить слабые и сильные стороны психотипа личности, по возможности скорректировать их и учесть в профессиональном становлении личности. На основе результатов профессионально-личностного тестирования студентов создается электронный банк наиболее конкурентоспособных специалистов.

Проводятся консультации по принципам и технологиям поиска работы, самопрезентации, навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями, кадровыми службами. За 2008-2009 учебный год РНМЦ ПАТС обратилось 115 студентов, которым было оказано содействие в трудоустройстве (помощь в составлении резюме, поиск вакансий и др.).

Осуществляется информационно-методическая деятельность по вопросам трудоустройства студентов посредством СМИ, сайта БГТУ им. В.Г. Шухова, университетской газеты «Технолог», внутривузовского телевидения, информационных стендов РНМЦ ПАТС, институтов (факультетов), выпускающих кафедр.

Проведение ярмарок вакансий является одним из направлений деятельности РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова в рамках комплексной федеральной межведомственной программы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и региональной межведомственной программы содействия занятости, профессиональной ориентации, развития профессионального образования и социальной адаптации выпускников учреждений профессионального образования.

Ярмарки вакансий рабочих мест на базе университета регулярно проводятся для студентов старших курсов с целью организации непосредственной встречи с работодателями, сотрудниками Управления по труду и занятости Белгородской области, центров занятости населения и кадровых агентств. Масштабы ярмарок варьируются от фокусированных на уровне отдельных институтов (деканатов) до общеуниверситетских в зависимости от запросов выпускающих кафедр университета и работодателей. Так, 18 декабря 2008 г. РНМЦ ПАТС на базе университета совместно с Управлением по труду и занятости Белгородской области, ГУ «Центр занятости населения города Белгорода» и кадровым агентством «Бизнес-Центр» провел областную ярмарку вакансий, в которой приняли участие около 150 предприятий и организаций Белгородской области. Ярмарку вакансий посетили не только студенты 4-х и 5-х курсов (около 1640 и 1470 человек соответственно) всех специальностей, но и выпускники вузов, состоящие на учете в городском и районных центрах занятости населения.

Совместно со штабом Студенческих строительных отрядов (ССО) БГТУ им. В.Г. Шухова РНМЦ ПАТС занимается содействием временному трудоустройству студентов, осуществляет поиск рабочих мест и организацию работы студентов в свободное от учебы время. В 2009 г. в университете было сформировано 75 отрядов общестроительного профиля общей численностью 1100 человек, рабочие места предоставили 50 подрядных организаций, расположенных в г. Белгород и в районах Белгородской области, а также в г. Воскресенске (Московская область), г. Кизел (Пермский край). В период с 02.07.2009 г. по 14.08.2009 г. студенческие отряды университета были заняты на строительстве зданий и сооружений гражданского и сельскохозяйственного назначения, дорожном строительстве, на отделке жилых и промышленных помещений.

РНМЦ ПАТС содействует развитию малого предпринимательства и самозанятости студентов и выпускников университета в рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Также с этой целью РНМЦ ПАТС взаимодействует с Инновационно-технологическим центром (ИТЦ) БГТУ им. В.Г. Шухова, что способствует: вовлечению в инновационную деятельность студентов и аспирантов; поддержке малых инновационных предприятий, обеспечивающих доведение научной идеи до коммерче-

ского освоения, выполняющих функцию «инкубатора идеи»; предоставление ученым и малым инновационным предприятиям научно-консалтинговых услуг.

РНМЦ ПАТС тесно сотрудничает с Центром дополнительного профессионального образования (ЦДПО) БГТУ им. В.Г. Шухова, который осуществляет следующие направления деятельности: дополнительное профессиональное образование студенческой молодежи; дополнительная профессиональная подготовка незанятого населения; повышение квалификации незанятого населения; повышение квалификации управленческого персонала предприятий и организаций в области управления, экономики, применения современных информационных и компьютерных технологий; дополнительное профессиональное образование работающего населения; психологическая и профориентационная поддержка населения; разработка новых методов обучения с использованием информационных технологий, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий. В течение только последних лет (2006-2008 гг.) общее количество слушателей, осуществляющих обучение по широкому спектру образовательных программ профессиональной подготовки и повышения квалификации, составило более 1800 человек. Это способствует не только снижению напряженности на рынке труда Белгородской области, но и частично компенсирует подготовку кадров в сфере начального и среднего специального образования, являющейся базовой основой для индустриального развития любого государства.

РНМЦ ПАТС взаимодействует с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области по таким направлениям, как: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировки и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

Постоянно ведется совместная работа с городскими и районными центрами занятости в рамках социальной программы по трудоустройству. Формируется база данных предприятий и организаций Белгородской области и других регионов, с которыми устанавливаются добрые партнерские отношения, пополняется банк данных резюме-анкет молодых специалистов, которые дифференцируются в зависимости от специальности и уровня образования соискателей.

Совместно с ГУ «Центр занятости населения города Белгорода» прорабатывалась с работодателями возможность стажировки выпускников университета в целях приобретения опыта работы, обеспечивалась возможность ознакомления граждан с нормативными документами, методическими пособиями, рекомендациями о трудоустройстве.

РНМЦ ПАТС регулярно информирует студентов через средства массовой информации о ситуации на рынке труда, процессах, происходящих в сфере занятости, о спросе и предложении на рабочую силу, о возможностях профессионального обучения. Систематически осуществляется информационная поддержка студенческой молодежи по вопросам занятости и трудоустройства: обеспечивается ежедневный экспорт информации о вакансиях регионального

рынка труда в базу данных Межрегионального координационно-аналитического центра по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана, что позволяет регулярно обновлять базы данных о вакансиях, входящих в состав Распределенной информационной системы поддержки трудоустройства молодых специалистов (РИС); на сайте университета регулярно размещается информация о вакансиях, предоставленных работодателями, Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и кадровыми агентствами г. Белгород; ведется работа по созданию специализированного сайта РНМЦ ПАТС, ориентированного на информационное, учебно-методическое обеспечение содействия занятости и трудоустройства студенческой молодежи; РНМЦ ПАТС осуществляет взаимодействие с областными СМИ по вопросам трудоустройства студентов (так, заключены договоры о сотрудничестве с информационными изданиями «Работа сегодня» и «Из рук в руки»).

Сведения о спросе рабочей силы на рынке труда РНМЦ ПАТС получает непосредственно от работодателей, из специализированных СМИ, профильных сайтов Интернет, от Управления по труду и занятости населения Белгородской области и его территориальных подразделений. Заключен договор о сотрудничестве с информационными изданиями «Работа сегодня» и «Из рук в руки». В соответствии с договором студенты БГТУ им. В.Г. Шухова имеют возможность бесплатно размещать свои резюме в разделе «Мини-резюме» газеты «Работа сегодня».

Информация о вакансиях, методические рекомендации по трудоустройству предоставляются старшекурсникам через информационные стенды, университетскую газету «Технолог», личное обращение студентов в РНМЦ ПАТС, выпускающие кафедры и через другие информационные каналы. Эффективным оказалась трансляция коротких рекламных роликов на телевидении университета при освещении информации на больших переменах. В газете «Технолог» ведется регулярная рубрика «Выпускнику на заметку» (выходит 2 раза в месяц).

Сотрудники центра регулярно принимают участие в конференциях, семинарах и тренингах, проходящих в области и за ее пределами, что позволяет сотрудникам центра постоянно повышать свой профессиональный уровень. Регулярно РНМЦ ПАТС взаимодействует с региональными СМИ (трансляции областных мероприятий с участием БГТУ, внутривузовских мероприятий; выступления на радио, например, 18 ноября 2008 г. в студии «Радио России – Белгород» состоялся круглый стол «Рынок труда и проблемы трудоустройства молодежи», в котором приняли участие представители Управления по труду и занятости населения Белгородской области, РНМЦ ПАТС и кафедры социологии БГТУ им. В.Г.Шухова, в марте и августе 2009 г. – интервью на Белгородском телевидении проректора по профессиональной адаптации и трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г.Шухова, д.т.н., проф. В.С. Севостьянова, и др.

РНМЦ ПАТС проводит социологические и маркетинговые исследования процессов, происходящих на рынках труда и образовательных услуг; анализ ситуаций, происходящих на них с выработкой соответствующих рекомендаций

для образовательного процесса в ВУЗе. Так, в декабре 2008 года было проведено социологическое исследование «Удовлетворенность работодателей качеством подготовки молодых специалистов» в рамках подготовки и проведения областной ярмарки вакансий рабочих мест. Выборочная совокупность составила 150 предприятий и организаций Белгородской области. В апреле-мае 2009 г. в ходе распределения выпускников университета проводилось социологическое исследование «Мотивационные установки и профессиональные стратегии выпускника ВУЗа» (1500 респондентов).

Реализуемая комплексная программа по содействию трудоустройству выпускников является базовой основой для качественной подготовки конкурентоспособных специалистов для различных регионов РФ и признания статуса БГТУ им. В.Г. Шухова широкой общественностью. В соответствии с данными исследований, проведенных Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) по заказу Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», БГТУ им. В.Г. Шухова в 2006, 2008 гг. вошел в альфа-лигу 16-ти ведущих учебных заведений Высшей школы, выпускники которых наиболее востребованы на рынке труда.

Сенаторова Е.Н.

ГУ «Центр занятости населения города Валуйки», г. Валуйки, Россия

ЭФФЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Валуйки – город областного подчинения, центр Валуйского района, расположен на юго-востоке Белгородской области. На протяжении многих веков он остается приграничным. Его история связана с важнейшими политическими и социально-экономическими событиями России. Однако во все времена важным занятием жителей оставались земледелие, переработка сельскохозяйственной продукции и торговля.

В 1895-1897 гг. потребности капиталистической экономии перекрестили Валуйки железнодорожными линиями четырех направлений: на Москву, Пензу, Донбасс и Харьков, что в значительной мере способствовало подъему экономического потенциала Валуйского уезда. И до наших дней Валуйки остались одним из наиболее значимых железнодорожных узлов ЮВЖД, от которого во многом зависит как состояние экономики, так и занятости местного населения.

В перестроечный период в городе Валуйки и Валуйском районе (далее – Валуйский район) были нарушены сложившиеся экономические отношения, что привело к упадку и промышленного, и сельскохозяйственного производства. И только с 2001 г. экономико-хозяйственная ситуация в районе начала стабилизироваться.

В настоящее время Валуйский район представляет административную единицу области общей земельной площадью 167,6 тыс. гектаров и населением 72,4 тыс. человек, проживающим в 97 населенных пунктах. Удельный вес городского населения составляет 49,4%, сельского – 50,6 или соответственно 35,8 и 36,6 тыс. жителей.

На территории города и района действуют около 800 предприятий, среди них 43 промышленных, строительных и транспортных предприятий, 40 акционерных обществ сельскохозяйственного профиля и 89 фермерских хозяйств и другие. Трудовые ресурсы составляет 33,0 тыс. человек, в т.ч. в трудоспособном возрасте – 30,3 тыс.

Среднегодовая численность занятых на основной работе в экономике составила около 20 тысяч работников, из них в промышленности – 3,5 тыс. человек, в сельском хозяйстве – 3,9, транспорте – 0,2, связи – 0,6 тыс. человек, строительстве – 0,2, торговле и общественном питании – 0,9 , материально – техническом снабжении, сбыте и заготовках – 0,1 , жилищно–коммунальном хозяйстве – 1,3, здравоохранении, физической культуре, спорте и социальном обеспечении – 2,2, образовании – 2,3, культуре и искусстве – 0,7, финансах, кредитовании, страховании, пенсионном обеспечении – 0,3, управлении – 0,4 тыс. человек.

Согласно прогнозу социально-экономического развития Валуйского района на 2004-2008 гг. в экономическом потенциале города и района по-прежнему ведущее место будет принадлежать пищевой отрасли. Наибольшая доля инвестиций будет вложена в промышленность (47,5%), дорожное строительство, сельское хозяйство (22,1% и 18,9% соответственно). Прогнозируется увеличение объемов работ в коммунальном хозяйстве, завершение газификации сельских населенных пунктов, будут введены новые или сданы в эксплуатацию после реконструкции строительные объекты по отраслям здравоохранения, культуры и образования.

Выборочное обследование, проведенное областным комитетом статистики в мае 2007 г., показало довольно высокий уровень экономической активности населения Валуйского района. Он составляет примерно 46 % всех жителей района или более 33 тыс. человек.

Система образования

Администрация и органы образования Валуйского района проводят целенаправленную работу по обеспечению стабильного финансирования и дальнейшего развития учреждений общего, начального, среднего и среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов. Этому способствует сложившаяся сеть образовательных учреждений, которая не только сохранена количественно, но и получила дальнейшее развитие.

Система образования Валуйского района включает 22 общеобразовательные школы, в т.ч. 6 городских. Подготовку специалистов осуществляют медицинское и педагогическое училище. Профессиональные училища № 28 и № 32 ведут подготовку рабочих кадров по профессиям: автомеханик, мастер общестроительных работ, мастер сельскохозяйственного производства, плодоовощевод, продавец, слесарь по ремонту автомобилей, хозяйка усадьбы, электрогазосварщик.

Сложившаяся система образования позволяет ежегодно получать общее среднее образование 1,5 тыс. выпускникам школ, из которых примерно 10% продолжают обучение на базе местных учреждений профессионального обра-

зования, 70% – за пределами своего района. После завершения учебы до 75% выпускников готовы приступить к работе по полученной специальности, профессии.

Роль службы занятости населения в повышении конкурентоспособности граждан на рынке труда через предоставление образовательных и профориентационных услуг

В июне 2009 г. Валуйской службе занятости исполнилось 18 лет. И хотя это не большой период, однако, за это время она оказала помощь тысячам своих сограждан. За 18 лет была усовершенствована технология работы службы занятости, расширился перечень предоставляемых ею услуг, увеличились их объемы.

Только за последние пять лет за помощью в трудоустройстве обратилось свыше 15 тыс. человек, причем численность нуждающихся из года в год растет. Если в 1993 г. численность граждан, зарегистрированных в службе занятости, составила 661 человек, то в последующие годы наблюдается ее увеличение. К примеру, в 1994 г. этот показатель составил 1055 человек, в 1999 и 2000 гг. – 1560 и 2062 человека, в 2009 г. численность обратившихся увеличилось вдвое. Поэтому одной из приоритетных задач ГУ «Центр занятости населения города Валуйки» является смягчение последствий безработицы. И он успешно ее выполняет на протяжении многих лет.

С самого рождения службы занятости был взят курс на опережение ситуации, создающей угрозу массовой невостребованности рабочей силы на рынке труда. Ежегодное выполнение Программы содействия занятости населения в полном объеме способствует смягчению социальной напряженности на рынке труда города и района. В целях повышения эффективности регулирования процессов на рынке труда органы исполнительной власти Валуйского района уделяют серьезное внимание проведению мониторинга его спроса и предложений, предусматривающего:

- разработку показателей в прогнозах и сценарных условиях социально – экономического развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу, отражающих движение рабочих мест и рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте;

- обеспечение наличия в разрабатываемой территориальной программе содействия занятости населения разделов по квотированию рабочих мест и влиянию реализации этой программы на ситуационные параметры местного рынка труда, включая городскую и сельскую местность;

- расширение банка вакансий и свободных рабочих мест, предоставляемых работодателями в органы службы занятости;

- усиление взаимодействия в рамках социального партнерства по трудоустройству безработных и незанятых граждан;

- проведение мониторинга результатов реализации активных программ содействия занятости, степени сбалансированности спроса и предложений рабочей силы.

Значительная роль в этой работе отводится Валуйской службе занятости населения. Совместная системная деятельность с органами самоуправления, рабо-

тодателями и профсоюзами позволяет ей осуществлять мероприятия по реализации государственной политики на рынке труда, которые позволяют сдерживать уровень регистрируемой безработицы в пределах до 1 %.

К примеру, в 1999 г. его величина была равна 0,75%, в 2000 г. – 0,78%, 2001 г. – 0,9%, в 2002 и 2003 гг. – 0,82% и 1,0%, в 2009 г. – 1,03%, несмотря на то, что этот год кризисный.

В сравнении с российским показателем в 2009 г. уровень регистрируемой безработицы по Валуйскому центру занятости меньше в пять раз, а также он ниже областного показателя на 0,4%.

Следует учесть, что за счет обучения безработных уровень безработицы снижается на 0,2 – 0,3 %. В районе постоянно принимаются меры по совершенствованию механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с учетом удовлетворения спроса организаций на квалифицированную рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе. Это особое звено в системе взаимодействия службы занятости с другими организациями и ведомствами, которая призвана помочь полностью учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда.

Такие факторы вызывают необходимость постоянного поиска Валуйским ЦЗН новых форм и методов работы, потенциальных партнеров, заинтересованных в решении проблем занятости. Его усилия направлены на организацию и поддержание социального диалога с органами местного самоуправления, учебными заведениями, работодателями, общественными организациями и ведомствами. При этом действия службы занятости направлены на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Центр занятости развивает и укрепляет деловые контакты с работодателями, что позволяет ему получать сведения о текущей потребности организаций в рабочей силе, а, следовательно, оперативно осуществлять подбор подходящей работы своим клиентам, направлять их на профессиональное обучение под гарантированное рабочее место или предложить другие услуги, способствующие трудоустройству.

Принимаемые меры оказывают влияние и на принятие управленческих решений в области образования Валуйского района. Стали традиционными встречи руководителей органов местного самоуправления, предприятий с учащимися старших классов, курсов. Ежегодно до 1 августа прогнозируется потребность в квалифицированных специалистах для органов исполнительной власти, предприятий, учреждений и организаций территории. Составляются на конкурсной основе списки из числа лучших выпускников школ, профессиональных учебных заведений района для направления на обучение в высшие учебные заведения в рамках целевой контрактной подготовки. При формировании бюджета предусматриваются средства на доплату к стипендии и материальную поддержку студентам.

Активизируется деятельность работодателей в установлении непосредственных контактов с учебными заведениями. Примером тому могут служить сложившиеся в течение последних трех лет деловые отношения между учебными заведениями, центром занятости населения и промышленными предпри-

ятиями: такими как, филиал Восточно – электрических сетей, ОАО «Белгородэнергомаш», АО «Молоко», АО «Валуйкисахар». Их общими усилиями трудоустраивались выпускники местных профессиональных училищ.

Интерес представляет и эксперимент профильного отбора учащихся общеобразовательной школы для последующего обучения в высших учебных заведениях под заказ предприятий. Так, 18 выпускников из средних школ №1 и № 4 г. Валуйки по результатам тестирования до завершения учебного года были зачислены в Российский государственный университет нефти и газа им. Губкина и Воронежскую государственную технологическую академию.

В целом же расчет контрольных показателей приема на бюджетные места в государственных учреждениях среднего и начального профессионального образования, расположенных на территории Валуйского района, производится с учетом предложений учебных заведений, заявок на кадры от предприятий и организаций и согласования со службой занятости в установленном порядке.

Центром занятости сформирован банк вакансий рабочих мест, в котором выделяются места для молодых рабочих и специалистов. Он обновляется с периодичностью два раза в неделю. Картотека банка стабильно насчитывает в среднем до 100 рабочих мест.

Вместе с тем процент незанятых и безработных граждан складывается неадекватно росту числа вакансий. Так, в 2009 г. на 1 вакансию претендовало в среднем – 1 человек. Но и среди предоставляемых вакантных мест большой удельный вес приходится на рабочие места с низкой заработной платой, плохими условиями труда.

На хорошо оплачиваемые рабочие места в современных социально-экономических отношениях работодатель стремится получить только высококвалифицированную рабочую силу, у него повышен спрос на работников, владеющими не менее чем двумя профессиями, видами деятельности. И, как правило, слабо защищенные категории населения: инвалиды, одинокие и многодетные родители, граждане, впервые ищущие работу, не выдерживают конкуренции на рынке труда.

С учетом вышеперечисленных факторов ГУ «ЦЗН города Валуйки» стремится оказать помощь таким гражданам в повышении их профессионального уровня через предоставление образовательных услуг. В этих целях центр занятости разрабатывает мероприятия, ориентированные на развитие качества рабочей силы, которые являются составной частью Программы содействия занятости населения г. Валуйки и Валуйского района. В программе каждого периода детализируются и конкретизируются основные аспекты деятельности службы занятости по профессиональному обучению граждан, в т.ч. и под заявки работодателей.

Многолетняя практика работы по данному направлению деятельности показала, что в условиях распада централизованного планирования экономики реализация таких программ невозможна без тесного взаимодействия с другими органами или их структурами. Координирующую роль по подготовке кадров из числа безработных граждан и незанятого населения центр занятости взял на себя. Его усилия постоянно направлены на совершенствование системы профес-

сионального обучения безработных граждан и незанятого населения как по форме, так и по содержанию. Уже много лет подряд он взаимодействует с органами: исполнительной власти населенных пунктов Валуйского района, образования, миграционной службы, исполнения наказания, статистики и работодателями по вопросам создания информационных банков прогнозирования объемов и профилей подготовки кадров из числа безработных и незанятых граждан в соответствии с экономическим развитием города и района.

Собранные материалы о состоянии рынка труда, экономической, хозяйственной и демографической ситуациях центр занятости анализирует. На основе проводимого анализа прогнозирует уровень безработицы и численность дефицита рабочей силы, изучает кадровую политику предприятий, функционирующих на территории города и района, готовит в Программу содействия занятости населения предложения по объемам и профилям обучения и переобучения рабочих и специалистов, месте и формах их учебы.

Если проследить историю создания системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятых граждан, созданной Валуйской службой занятости населения, то можно увидеть, что с самого начала обучение максимально осуществлялось под гарантию трудоустройства.

В подтверждение, уже с 1992 г., когда к получению новой или смежной профессии было скептическое отношение, особенно у граждан, получивших профессиональное образование, центр занятости заключает договор с администрацией Валуйского железнодорожного узла на подготовку осмотрщиков, дефектоскопистов, ремонтников из числа лиц, обратившихся в службу занятости в поисках работы. И партнерские отношения с названной организацией сохраняются у Валуйского ЦЗН на протяжении 16 лет. За это время наработан определенный опыт сотрудничества. По заявкам железнодорожного узла и непосредственно на его базе подготовлено более двухсот рабочих по профессиям, необходимым предприятию. Такие подходы, разумеется, способствовали снятию напряженности на рынке труда железнодорожников.

С годами перестройки рыночные отношения набирали силу, а вместе с ними проблема регулирования рынка труда становилась все острее. В ее решении значительная роль отводилась профессиональному обучению лиц, оказавшихся на рынке труда или находящихся под угрозой потери работы. Эту работу центр ведет на конкурсной основе и стремится приблизить обучение непосредственно к месту жительства.

За 18 лет при содействии Валуйского центра занятости прошли обучение более трех тысячи человек, из них более двух тысяч – за средства федеральной службы занятости (федерального бюджета). 57,5 % указанной численности составляют женщины, 67,6 – молодежь в возрасте 16-29 лет, 29,2 % – сельские жители.

В поле зрения коллектива службы занятости постоянно находятся граждане, которые без социальной поддержки государства не могут стать конкурентоспособными в рыночных условиях. Различные меры принимает коллектив центра для оказания реальной помощи в содействии занятости этой категории населе-

ния. Наиболее значимыми для них являются меры по предоставлению возможности получения профессии или повышения квалификации. Подходы к обучению безработных и незанятых граждан достаточно гибки. Для их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в соответствии с рыночным спросом постоянно обновляется банк профессий, специальностей и видов деятельности.

Немаловажную роль в организации профессионального обучения этой категории отводится определению места учебы. Ведь не каждый безработный имеет возможность поехать учиться за пределы своего места жительства, тем более женщины, да еще имеющие несовершеннолетних детей. Вот почему Валуйский центр занятости в числе первых в области стал использовать для обучения безработных и незанятых граждан местную учебную базу: учреждения профессионального образования и учебные рабочие места предприятий.

Первые шаги по данному направлению были сделаны совместно с предприятием «Фея» и Старооскольским учебным центром службы занятости. В 1994 г. была набрана первая учебная группа для профессионального обучения профессии «Швея». Это были женщины разного возраста, с различным уровнем образования, семейным положением. Одни из них, потеряв работу, пытались самостоятельно найти ее, другие уже были признаны безработными, третьи не работали из-за малолетних детей. Но всем была необходима как моральная, так и материальная поддержка, которую они получили в службе занятости.

Развивая свою деятельность по предоставлению образовательных услуг с целью повышения конкурентоспособности ищущих работу граждан, центр занятости заключает договора и с Белгородским учебным центром службы занятости. С 2001 по 2007 гг. это учреждение дополнительного образования имеет мобильный коллектив квалифицированных инженерно-педагогических кадров.

Привлечение учебных центров службы занятости к организации учебного процесса с использованием площадей, оборудования и кадрового потенциала местных учебных заведений и предприятий, а также открытие в г. Валуйки филиала Белгородского учебного центра департамента службы занятости позволило значительно расширить диапазон профессий, специальностей и видов деятельности для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров из числа взрослого незанятого населения.

Так, подготовка операторов ЭВМ осуществлялась в компьютерном классе Валуйского медицинского училища, обучение электрогазосварщиков – на предприятиях «Межрайгаз» и АОЗТ ПМК «Газстрой». Строительные организации ТОО «Луч», «ПМК-20», АО «Строитель» предоставили объекты, материалы, инструмент, выделили мастеров для прохождения производственной практики безработными гражданами, изъявившими желание освоить профессии столяра-станочника, каменщика, штукатура-маляра. Учебные центры службы занятости в свою очередь обеспечили подбор квалифицированных кадров, методическое и профориентационное сопровождение, совместно с работниками центра занятости осуществляли контроль за качеством учебного процесса.

В результате таких подходов к организации обучения более 90% безработных граждан, жителей г. Валуйки и Валуйского района, ежегодно обучались по

месту жительства, при этом абсолютное их большинство после завершения обучения приступают к трудовой деятельности.

Особую озабоченность в рыночных условиях вызывает трудоустройство выпускников, получивших профессиональное образование. Из проводимого мониторинга занятости выпускников учреждений профессионального образования области следует, что значительная их численность остается невостребованной. Валуйский ЦЗН проводит активную работу по содействию занятости и адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учебных заведений.

Работники центра занятости проводят информационно-разъяснительную работу, в необходимых случаях подбирают для этой категории населения подходящую работу, дают направление на учебу для получения дополнительной профессии. Такие меры позволяют дать шанс молодому специалисту или рабочему реализовать полученные знания, закрепиться на рабочем месте.

Выбор профессии на сегодняшний день в период кризиса без преувеличения можно назвать делом государственной важности. Важнейшим фактором политической и экономической роли России на мировой арене, повышение эффективности занятости населения в условиях глобализации, а также скорейшего выхода страны из современного кризисного состояния является обеспечение конкурентоспособности ее трудового потенциала, который характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств и представляет собой качественную оценку интеллектуальных и физических способностей, а также развития самосознания и нравственных качеств человека, характеризуемых применительно к его трудовой деятельности. Качественное состояние трудового потенциала страны и ее регионов во многом предопределяется состоянием профессионального образования. Развитие системы профессиональной подготовки кадров влияет на структуру, динамику и эффективность занятости, поскольку повышения уровня профессиональной подготовки отдельного индивида и всего населения в значительной степени определяет качество трудового потенциала региона и эффективность его использования. Именно поэтому профессиональная подготовка качественно новой, конкурентоспособной, разносторонне образованной, квалифицированной, гибкой, мобильной, мотивированной, инновационной, творчески активной и профпригодной рабочей силы является одной из важнейших стратегических задач всех структур нашего общества. Поэтому на сегодняшний день особую значимость приобретает профориентационная работа среди учащихся школ, особенно выпускников.

Валуйский центр занятости населения на протяжении многих лет, начиная с момента создания службы, ведет активное сотрудничество по вопросам профориентационной работы со всеми образовательными учреждениями города Валуйки и Валуйского района. Это городские, сельские школы, училища, школы-интернаты. В последние два года в профориентационной работе активно задействованы библиотеки. К примеру, на базе 11-ти сельских библиотек по инициативе Валуйского центра занятости населения организованы консультационные пункты, где работники могут дать исчерпывающую информацию гражданам по всем интересующим вопросам о занятости населения, рынке труда. Специали-

сты центра занятости регулярно участвуют в семинарах библиотечных работников, проводят консультации, дают рекомендации по проведению профориентационной работы, оказывают методическое содействие, раздают информационные материалы.

ГУ «Центр занятости населения города Валуйки» заключил договор о взаимодействии с Управлением образования администрации муниципального района «Город Валуйки и Валуйский район» по профессиональной ориентации учащихся образовательных учреждений города и района. В рамках данного договора специалисты центра занятости населения посещают школы, информируют учащихся о ситуации на региональном рынке труда, перспективах экономического развития предприятий и отраслей, услугах службы занятости; консультируют по вопросам трудового законодательства, закона «О занятости населения в РФ», проводят профдиагностическое тестирование, анкетирование учащихся, оказывают методическую помощь педагогам и психологам в организационной работе, проводят ярмарки ученических мест. Кроме этого, профконсультант центра занятости оказывает государственные услуги по профессиональной ориентации всем учащимся, обратившимся в службу. Ежегодно центром занятости при участии Управления образования проводятся социально-психологические исследования «Профессиональный выбор выпускников школ». Его результаты изучаются, анализируются и составляются рекомендации для дальнейшей совместной работы Управления образования и центра занятости населения по профориентации школьников.

В целом, по нашему мнению, весь воспитательный и педагогический процесс, начиная с дошкольных учреждений, должен быть направлен на формирование человека как профессионала, как субъекта труда. Еще в детском саду у детей идёт воспитание трудовых навыков, формируется интерес к различным видам деятельности в процессе ролевых, творческих игр. Именно с этого возраста необходимо давать детям информацию о профессионально- важных качествах, расширять их знания о мире профессий. У старшеклассников в течение предшествующих лет должны складываться определённые отношения к различным видам труда, расширяться знания о многих профессиях, появляется самооценка своих возможностей, представления о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что в сумме характеризует состояние внутренней психологической готовности к профессиональному самоопределению.

Результатом профориентационной работы в школе должна быть готовность выпускника к выбору профессии, обдумывание, проектирование, планирование вариантов профессиональных жизненных путей. Работа в этом направлении ведётся на элективных курсах по профориентации в школах, такую цель ставит перед собой и центр занятости.

Помимо школы и центра занятости населения, в профориентационной работе участвуют и другие звенья. Прежде всего, это, конечно, семья. Именно здесь закладывается отношение к труду, развивается интерес к различным профессиям, формируется уважение к представителям разных видов труда. Поэтому одна из форм профориентационной работы – это консультирование родителей. Специалисты центра занятости принимают участие в родительских собраниях,

разъясняют особенности рынка труда, анализируют спрос и предложение на рабочую силу, информируют об уровнях образования, о перспективах экономического развития региона, консультируют по вопросам выбора профессии.

Поскольку многие профессии имеют медицинские противопоказания, в процессе проведения консультаций со школьниками и их родителями, мы рекомендуем обращаться в медицинские учреждения для проведения различных исследований и выявления особенностей физиологии учащегося.

Особую роль в профессиональном выборе школьников играют средства массовой информации. К сожаленью, на сегодняшний день нет ни одного сюжета, рекламирующего рабочие профессии. В то же время постоянно в рекламных роликах показывают молодых служащих офисов, беспечно жующих то жвачку, то лапшу, то звонящих по телефону, то пьющих чай – словом, не особо напрягаясь, выглядят вполне респектабельно. Не отсюда ли такая любовь к «офисным» профессиям? Анализируя работу со СМИ Валуйского центра занятости населения, можно отметить, что ежегодно даются материалы в местные газеты, на радио по вопросам выбора профессии школьниками, делается особый упор на ситуацию на рынке труда, постоянную устойчивую потребность в рабочих кадрах, на ярмарках ученических мест также рекламируются рабочие профессии.

Определенная деятельность в рамках профориентации проводится специалистами центра занятости с преподавателями, социальными педагогами, психологами школ. С ними используются такие формы работы как информации, консультации по созданию условий для самостоятельного и активного поиска детьми правильных, нравственно обоснованных ответов на вопросы: «с кем (то есть с какой общностью людей) быть?», «каким быть?», «где дальше учиться?», «где я буду полезен обществу?» – именно эти вопросы и составляют ядро классического «кем быть?»; даются рекомендации проведению профдиагностического тестирования, ознакомлению с миром профессий, раздаются профинформационные и методические материалы по вопросам занятости населения. В Валуйском центре занятости созданы все необходимые условия для оказания квалифицированной помощи в выборе профессии.

Валуйским ЦЗН наработан опыт профилирования безработных и незанятых граждан, суть которого в следующем. На первом этапе определяется профессиональная востребованность такой рабочей силы на рынке труда, степень ее мотивации к трудовой деятельности. Одним клиентам службы занятости удается найти подходящую работу до постановки на учет в качестве безработного, другие вынуждены получить такой статус.

На втором этапе профконсультант работает уже с безработными. Он распределяет их по группам в соответствии с уровнем потенциала трудоустройства безработного. Условно группы обозначили: «В» (высокий потенциал трудоустройства), «С» (средний потенциал трудоустройства) и «Н» (низкий потенциал трудоустройства). Для работы с каждой группой вырабатываются соответствующие подходы, подбираются наиболее эффективные мероприятия.

Так, помощь для клиентов группы «В» заключается в приоритетном предоставлении комплекса необходимых услуг, связанных с оперативным поиском

подходящей работы (работа с банком вакансий, предложение пройти профобучение под рабочее место или получить субсидию на открытие собственного дела). В результате безработные граждане, отнесенные к названной группе, стоят на учете по безработице не более одного месяца.

В работе с лицами, имеющими средний потенциал трудоустройства и объединенными в группу «С», усилия профконсультанта направлены на развитие их мотивации к труду в комплексе с возможностью трудоустройства (информация о состоянии рынка труда, привлечение к участию в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, направление на квотируемые рабочие места, включение в обучение по программам Клуба ищущих работу). Практика показала, что продолжительность незанятости у таких граждан не более четырех месяцев.

И последняя условная группа «Н». В нее профконсультант объединяет безработных граждан с низким потенциалом трудоустройства. В работе с группой «Н» предпочтение отдается психологической поддержке и социальной адаптации. Гражданам, отнесенным к названной выше группы, коллектив центра стремится оказать помощь в преодолении психологического барьера невостребованости, вовлечения в активные формы поиска работы. Как правило, они получают неоднократно все виды профориентационных услуг, а психологической поддержке, как форме услуги, уделяется первостепенное значение. Кроме того, при отсутствии подходящей работы таким безработным предоставляется первоочередное право направления на учебу, участия в общественных работах. Комплекс таких мер позволяет сократить период безработицы у безработных, отнесенных к группе «Н» на 1-1,5 месяца.

Несмотря на стабильную работу центра занятости населения, в его работе имеются нерешенные проблемы. По оценке МОТ затраты на обучение безработных считаются оправданными, если по завершении его активной деятельностью занимается 50-55%. Статистика свидетельствует, что Валуйская служба занятости трудоустраивает практически всех своих курсантов. Но удовлетворить потребность всех желающих пройти подготовку, переподготовку или повысить квалификацию не предоставляется возможным, так как сами граждане, ищущие работу зачастую к этому не совсем готовы. Сложным участком остается обеспечение занятости сельского населения: узкий диапазон свободных рабочих мест, сезонность предоставляемой работы.

По-прежнему проблематичной остается ситуация в случаях заполнения вакансий до завершения обучения безработными, которые были направлены на учебу под эти рабочие места. Остается низкий уровень спроса безработными и незанятыми гражданами на профессиональную подготовку и переподготовку по рабочим профессиям.

ГУ «Центр занятости населения города Валуйки» считает, что для удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах необходимо:

- стимулировать занятость в сфере особо дефицитных профессий;

- создание общегосударственной системы профориентационной работы со школьниками, предусматривающей восстановление престижа рабочей профессии;

- возобновление отраслевой системы подготовки кадров, в первую очередь по остродефицитным профессиям.

Такие меры должны согласовываться с направлениями реформирования системы профессионального образования, предусматривающего подготовку кадров под государственный заказ. Служба занятости ставит своей задачей на среднесрочную перспективу внедрение новых технологий с одновременным совершенствованием наработанного опыта работы по решению проблем занятости населения своего региона.

Сизикова В.В.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТРИ ПОКОЛЕНИЯ СТАНДАРТОВ

Под стандартизацией понимается процесс установления и применения стандартов-образцов, моделей, принимаемых за исходные для сопоставления с ними других объектов. Это специфический вид деятельности, протекающий в определенных исторических условиях, который является ответом на объективные потребности общества.

Деятельность в области стандартизации начала осуществляться много веков назад. Уже в 500 году Менциусом был сформулирован принцип необходимости стандартов для организации человеческого общества [3]. В 1800 году Джеймсом Уаттом, Маттеусом и Бултоном Соло были введены основные понятия стандартизации [3]. В 1900 году Фредериком Тейлором были разработаны и введены стандарты в процесс управления производством [5]. До середины XX века стандартизация касалась преимущественно техники и технологии.

В 1965 году в нашей стране, в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР «Об улучшении работы по стандартизации в стране», была создана единая система государственной стандартизации. С этого момента стандартизацию стали рассматривать в применении к разнообразным объектам.

Основное предназначение стандартов состоит в организации и регулировании деятельности людей, которая направлена на создание продукции (услуг) с определенными свойствами и качествами, удовлетворяющими потребности общества.

Стандартизация (разработка и использование стандартов) является объективно необходимой деятельностью по упорядочению практики, ее систематизации. Государственный образовательный стандарт – это система параметров, характеризующих качество образования, отражающая социальный заказ и учитывающая возможности личности и системы образования по достижению образовательных требований.

"Образовательный стандарт суть "образ" образования в его сущностных параметрах, отражающий цели и ценности образования, его содержание и результаты (требования к уровню подготовки), основные характеристики образовательных программ, формативную структуру образовательного процесса, его по-

этапное и итоговое диагностирование степеней достижения цели, уровня образования и образованности в масштабах страны и ее административных территорий на сравнимость и сопоставляемость в международном плане"[1].

Как явление культуры, образовательный стандарт (т.е. нормирование образования, его качества и целеполагание) в культурно-генетическом плане (и в плане образовательной генетики) не берет начало в нашем времени.

Система образования изначально, по своей сущности построена на стандартизированном подходе, ибо она является процессом и результатом усвоения систематизированных знаний, умений и навыков. Именно образование обеспечивает преемственность профессиональных приемов, моделей, алгоритмов, накопленных в процессе познания и трудовой деятельности.

С формальной точки зрения, в основу ВПО в СССР не были положены стандарты, но если рассматривать вопрос по существу, то вся деятельность вузов была жестко регламентирована со стороны государства и органов его управления: отбор студентов для обучения в вузе предполагал сопоставление знаний абитуриентов с требованиями; обучение строилось на основе определенных учебных планов, которые устанавливали перечень дисциплин, их объем, соотношение, что обеспечивало содержание и уровень подготовки по данной специальности; реализация учебных планов и программ осуществлялась в стандартизированной организационной форме: лекции, семинары, деловые игры и т.д; контроль за полученными знаниями (экзамены, зачеты, защита курсовых и т.д.), предполагал определение соответствия знаний и навыков предъявляемым стандартным требованиям. Т.о., весь процесс обучения в той или иной степени изначально стандартизирован.

Однако сам термин "стандарт" в отношении образования стал использоваться сравнительно недавно.

Понятия «государственный образовательный стандарт» и «образовательный стандарт» были введены в педагогическую практику российских образовательных учреждений Федеральным Законом «Об образовании» в 1992 году.

Согласно определению ЮНЕСКО, образовательный стандарт в узком смысле – это результат обучения, достичь которого обучающимся должна помочь образовательная программа. В широком смысле термин «образовательный стандарт» фактически является синонимом «качества образования».

В оценке А.И.Субетто, который наиболее основательно рассматривал вопросы нормологии и стандартологии образования в России, образовательный стандарт «есть форма закрепления социальной нормы в сфере образования, которая может включать в себя: образовательную норму (норму содержания образования), гражданственно-правовую норму, нравственно-воспитательную норму, норму физического развития в образовательном пространстве (или валеологическую норму), профессиональную норму».

По мнению В.С.Ямпольского, образовательный стандарт – это система параметров, принятых в качестве норм образовательной политики, которые отражают общественный идеал образованности, учитывают возможность личности в достижении этого идеала. Сам этот идеал не постоянен, поэтому любой стандарт должен быть подвижен и динамичен, и должен отражать взаимосвязь об-

щественного прогресса с уровнем образования, его качеством.

Исходя из общего определения, стандарт – документ, который устанавливает комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации и утверждается компетентными органами.

В соответствии со ст. 43 Конституции РФ установление федеральных государственных образовательных стандартов представляет собой конституционную норму.

Государственный образовательный стандарт профессионального образования является инструментом, с помощью которого на государственном уровне осуществляется управление системой профессионального образования.

Сущность общеобразовательного стандарта более полно раскрывается через описание его функций. Функции образовательного стандарта – это способы его воздействия на образование как на систему, на субъекты образовательного процесса, а также интегративные формы взаимодействия "потребителей" образования.

Организационно-управленческая функция образовательных стандартов заключается в упорядочении и регламентации качественных и количественных характеристик образовательной системы, посредством которых обеспечивается контроль за образованием со стороны личности, государства, общества, работодателя и др. Переход к многообразию образовательных систем и типов учреждений образования требует создания механизма регулирования, призванного стабилизировать систему образования в стране. Эту стабилизирующую и регламентирующую роль играют образовательные стандарты. Не ограничивая развития специфических региональных подходов, создания авторских программ, образовательные стандарты фиксируют минимальные требования к подготовке выпускников. Государственные образовательные стандарты обязательны к выполнению при разработке и реализации образовательных программ высшего профессионального образования во всех учреждениях, имеющих право предоставлять данный уровень образования, тем самым обеспечивается единство образовательного пространства России. Исключение делается лишь для федеральных университетов, в отношении которых установлена категория «национальный исследовательский университет», а также ряда других федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, перечень которых утверждается указом Президента РФ. Однако, требования к условиям реализации и результатам освоения основных образовательных программ, самостоятельно устанавливаемые такими образовательными учреждениями, не могут быть ниже соответствующих требований федеральных государственных образовательных стандартов [3].

Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования выступают в качестве гаранта качества образования указанного уровня всем выпускникам, вне зависимости от учредителя вуза. С другой стороны, получение достоверной информации о реальном состоянии дел в высшей школе создаст условия для принятия обоснованных управленческих решений на всех уровнях – от преподавателя (выбор оптимальных методик, своевременная коррекция, дифференциация и индивидуализация обучения и др.) до руко-

водителей образовательных учреждений и в целом системы профессионального образования (региональные и национальные меры по улучшению состояния профессионального образования, внесение изменений в программы и учебники, совершенствование программ повышения квалификации педагогических кадров и др.).

Гуманистическая функция образовательных стандартов состоит в оптимизации образовательного процесса и образовательных политик с точки зрения предоставления личности условий для ее актуального и потенциального развития, ориентации на ее индивидуальные потребности, способности и возможности.

Функция преемственности предполагает обеспечение взаимосвязи и взаимозависимости всех звеньев и ступеней образования в условиях диверсифицированной образовательной системы.

Сущность конвертирующей функции образовательного стандарта – это интернационализация качества образования, гарантирующая личности географическую мобильность и конкурентоспособность на отечественном и мировом рынках.

В соответствии с законом «Об образовании» в период с 1994 по 1996 год было разработано и введено в действие первое поколение государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (далее - ГОС ВПО), федеральные компоненты которых включали в себя: обязательный минимум содержания основных образовательных программ; максимальный объем учебной нагрузки обучающихся; требования к уровню подготовки выпускников.

Создание стандартов первого поколения было, прежде всего, инициировано потребностями решения актуальных в то время задач обеспечения нормативно-правового регулирования содержания и результатов образования в условиях возникшей в начале 90-х годов ситуации многообразия образовательных систем. Реальная угроза развала единого образовательного пространства страны определила основное назначение стандартов того времени – сохранение единого базового ядра образования за счет введения инвариантного минимально допустимого (достаточного) уровня содержания (через дидактические единицы) и требований к подготовке выпускников.

Эту задачу стандарты первого поколения выполнили. Но, вместе с тем, они стали фактором не столько стабилизации, сколько консервации образования, направленного на реализацию прежних целей и задач высшей школы.

Первый этап стандартизации образования характеризуется ситуацией, которую В.И.Байденко определил как стихийный концептуально-теоретический плюрализм, «отражающий не столько идейное богатство российской теории и практики стандартизации образования, сколько отсутствие согласия в научной и академической сфере…» Рассогласованность методологических подходов к созданию ГОС ВПО усугублялось отсутствием исследований и междисциплинарного анализа всего комплекса проблем стандартов (20,155 Шихова). Не был учтен международный опыт стандартизации в образовании (17,215 Шихова), а также опыт стандартизации в отечественной промышленности и сфере услуг.

Необходимо отметить, что в 1992 г. в Российской Федерации была введена ведомственным актом подготовка бакалавров и магистров, которая активно внедрялась в вузах в соответствии с решением ученого совета.

Стандарты первого поколения разрабатывались для программ подготовки бакалавра и специалиста в разные периоды и зачастую с разными подходами, что очень осложнило технологию организации учебного процесса в вузах, реализующих широкую номенклатуру лицензированных образовательных программ. При этом стандарты подготовки бакалавров формировались на широкой фундаментальной и гуманитарной основе.

Подготовка магистров регламентировалась Положением о магистратуре без разработки государственных образовательных стандартов. Подготовка бакалавров и магистров в 1994 году была нормативно закреплена постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 940 «Об утверждении государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования», которым устанавливалось, что основные образовательные программы магистров и специалистов являются программами одного уровня.

Модели бакалавриата и магистратуры предполагали подготовку выпускников только к научной и научно-педагогической работе.

Важной особенностью государственных образовательных стандартов первого поколения являлось то, что наряду с требованиями к уровню подготовки выпускников в профессиональной области они содержали также общие требования к развитию личности, что, по сути, опережало сегодняшнюю европейскую тенденцию к формированию национальных квалификационных рамок. Государственный образовательный стандарт содержал также требования к уровню подготовки выпускников по циклам дисциплин, которые являлись исходными данными для формирования инструментов при оценке качества образования в вузе не только у выпускников, но и у обучающихся.

Особенностью первого поколения стандартов было отсутствие как такового национально-регионального компонента. Наряду с федеральным компонентом в стандарт входил блок дисциплин по выбору студента, устанавливаемый вузом. Вуз также имел право осуществлять преподавание общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин в форме авторских лекционных курсов и разнообразных видов коллективных и индивидуальных практических занятий, заданий и семинаров по программам (разработанным в самом вузе и учитывающим региональную, национально-этническую, профессиональную специфику, также и научно-исследовательские предпочтения преподавателей), обеспечивающим квалифицированное освещение тематики дисциплин.

В 1996 году был принят Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», согласно ст. 5 которого федеральные компоненты ГОС ВПО должны были включать: общие требования к основным образовательным программам (ООП); требования к обязательному минимуму содержания ООП, к условиям их реализации, в том числе к учебной и производственной практике, к итоговой аттестации выпускников, уровню подготовки выпускников; сроки освоения ООП; максимальный объем учебной нагрузки студентов.

В соответствии с данным законом в 2000 году были ведены в действие ГОС ВПО следующего поколения.

К позитивным особенностям ГОСов второго поколения необходимо отнести:

- согласованность с тарифно-квалифицированными характеристиками Минтруда России;
- согласование требований к выпускникам и содержанию образования с федеральными органами исполнительной власти, выполняющими роль работодателей;
- одновременная разработка ГОСов для всех ступеней ВПО, включая магистратуру, что повысило технологичность документов и введения их в практику;
- разработка стандартов по направлениям подготовки для специальностей в области техники и технологии.

Стандарты первого поколения были преимущественно ориентированы на процесс, а не на результат обучения. В стандартах второго поколения эта диспропорция устранена. Данные сопоставительного анализа свидетельствуют, что структура стандартов второго поколения значительно дополнена за счет введения такого компонента, как “требования к результату”, включая требования к абитуриенту и выпускнику, обеспечивающим подсистемам учебного процесса, результатам обучения студентов. Усиление функции контроля за результатами обучения особенно актуально для учащихся и студентов, обучающихся на расстоянии, а также по другим формам обучения, связанным с новыми технологиями, и в организациях, которые не являются традиционными для образования.

Второе поколение образовательных стандартов создано с учетом национально-регионального (вузовского) компонента.

Федеральный компонент второго поколения ГОС ВПО был призван обеспечить единство требований к содержанию подготовки специалистов в области социальной работы на всем образовательном пространстве РФ.

Национально-региональный (вузовский) компонент, в котором перечень дисциплин и их содержание устанавливается образовательной программой вуза с учетом интересов региона и самого вуза, позволяющий обеспечить учет многообразия условий подготовки кадров и особенностей социальной работы в регионе. На этот компонент в стандартах отводится до 10-15% общего объема цикла.

Подраздел, предусматривающий дисциплины и курсы по выбору студента из числа предлагаемых вузом (факультетом), позволяет обеспечить многообразие образовательных возможностей студентов, выбор ими индивидуальной программы образования с учетом их интересов, потребностей и возможностей. На данный компонент стандарт также отводит 10-15% общего объема цикла.

Однако стандарты второго поколения в полной мере не изменили культуру проектирования содержания высшего образования поскольку: сохранили ориентацию на информационно - знаниевую модель высшего профессионального образования, в которой основной акцент делается на формировании перечня дисциплин, их объемов и содержания, а не на требованиях к уровню освоения учебного материала; не преодолели отрыва от развивающейся экономики страны и отдель-

ных регионов при проектировании вузовского компонента, обеспечивающего подготовку специалиста под конкретного потребителя.

Внешние факторы, вызвавшие необходимость смены парадигмы стандартизации в российском образовании:

1. Вступление России в «Болонский процесс» с целью вхождения в общеевропейское образовательное пространство (2003 г.).

2. Принятие Правительством РФ «Приоритетных направлений развития образовательной системы РФ» (2004 г.), в которых объявлен курс на: законодательное введение и укрепление двухуровневой системы образования (бакалавр, специалист или магистр), введение отдельного Перечня специальностей для непрерывной (моноуровневой) реализации, кредитно-модульное построение образовательных программ.

Из всех недостатков действующей системы образовательных стандартов высшего профессионального образования (второго поколения) исследователи выделяют два самых существенных:

- несовершенство системы классификации направлений подготовки и специальностей приводит к неоправданно большому числу стандартов и узкопрофильности выпускников вузов;

- жесткость образовательных стандартов в части установления требований к содержанию образования (закрепление в ГОС наименований дисциплин, их трудоемкости и дидактических единиц не позволяет передовым вузам разрабатывать и реализовывать инновационные образовательные программы, ориентированные на индивидуальные запросы потребителей услуг, не способствует академической мобильности студентов в случае перехода с одной образовательной программы на другую).

Принципы разработки ФГОС ВПО третьего поколения:

1. Компетентностный подход и обеспечение диагностируемости достижений студентов и выпускников.

2. Привлечение к формированию компетентностно-квалификационной характеристики выпускников и формированию требований к ООП представителей федеральных органов исполнительной власти, к компетенции которых относятся вопросы обеспечения СР, стратегически перспективных работодателей и социальных партнеров в области СР.

3. Использование нового критерия трудозатрат студентов в виде зачетных (кредитных) единиц.

4. Преемственность ФГОС ВПО третьего поколения с ГОС ВПО первого и второго поколений в области СР и сопряженность компетенций и содержания образовательных программ различных уровней профессионального образования в области СР.

5. Расширение академических свобод вузов при усилении подотчетности вузов и их ответственности за качество образования.

6. Соответствие содержания и организации обучения жизненно важным интересам Российской Федерации в социальной сфере.

7. Обеспечение сопоставимости ФГОС ВПО с лучшими зарубежными образовательными программами в области СР.

Таким образом, в настоящее время стандарты должны выступить:

- инструментом организации и координации системы образования, служить ориентиром ее развития и совершенствования, критерием оценки ее адекватности новым целям и ценностям образования;
- средством обеспечения единства и преемственности отдельных ступеней (уровней) образования в условиях перехода к непрерывной системе образования;
- нормативно-правовой базой регулирования взаимоотношений субъектов системы образования (студентов, их семей, преподавателей и руководителей образовательного учреждения), с одной стороны, и государства и общества – с другой.

Литература

1. Байденко В.И. Стандарты в непрерывном образовании: концептуальные, теоретические и методологические проблемы /Монография. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999.

2. Болочагина В.В. Формирование технологической системы стандартизации высшего образования в сфере культуры: организационно-педагогический аспект. – М., 1998.

3. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента. – Спб,: Изд-во Спбю ун-та. – 1995.

4. Максимов Н.И. О макете федерального государственного образовательного стандарта // Материалы XVII Всероссийской научно-методической конференции «Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ высшего профессионального образования в контексте европейских и мировых тенденций». – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007.

5. Тейлор Ф.У. Научная организация труда // Управление – это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992.

Смоленская О.А.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ВОПРОСАХ ОХРАНЫ ТРУДА В ФАБРИЧНО-ЗАВОДСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX В.

Отмена крепостного права и другие реформы начала 60-х годов XIX века создали условия для развития России по капиталистическому пути и способствовали созданию крупного машинного производства, основанного на использовании наемной рабочей силы. Во второй половине XIX века происходил интенсивный процесс пролетаризации крестьянства и постепенно формировался свободный рынок труда. Усложнение социальных отношений в обществе способствовало росту противоречий в отношениях между нанимателем и нанимаемым. В связи с этим проблемы взаимоотношения наемных работников и капиталистов-предпринимателей привлекали все большее внимание общества.

Внедрение машинного производства вело к резкому удлинению рабочего дня для всех категорий рабочих, средняя продолжительность которого по всей России составляла от 12 до 15 часов в сутки [6,130]. Наиболее продолжительным он был на предприятиях текстильной, пищевой и горнозаводской промышленности.

В дореволюционной России рабочие делились на три возрастные группы: малолетние (до 15 лет), подростки (15-17 лет), взрослые. Одной из важнейших характеристик рабочего класса является проблема применения труда несовершеннолетних и женщин. С отменой крепостного права деревня сильнее втягивалась в товарообмен, строительство железных дорог способствовало подвижности населения. Так же, в связи с внедрением в производство машин дешевый труд женщин, малолетних и подростков стал более интенсивно применятся в производстве. Количество несовершеннолетних в промышленности в 1874 г. равнялось 10-15 % общего числа рабочих, среди которых дети от 10 до 12 лет составляли от 25 до 40 % [14,38].

Материалы ряда массовых обследований рабочих фабрично-заводской промышленности капиталистической России показали, что преобладающая масса рабочих начинала впервые работать на фабриках в чрезвычайно раннем возрасте. По данным обследования фабрично-заводской промышленности Московской губернии, произведенного в начале 80-х годов XIX в., видно, что почти две трети всех рабочих поступило на фабрику в возрасте до 14 лет, из них в возрасте моложе 10 и 10-11 лет – 33 % общего числа рабочих [11,229]. В Московской губернии на ткацкой фабрике Решетникова дети принимались с 8 лет и работали по тринадцать часов в сутки, в красильном заведении Тереховой дети принимались с 10 лет и работали по шестнадцать часов в сутки [16,140], основная работа, которой были заняты – размотка пряжи на шпули и расстановка катушек [7, 173]. Детский труд ни в какой мере не был ограничен и применялся наравне с трудом взрослых рабочих днем и ночью, начиная от 12 до 14 и выше часов в сутки, за пониженную плату [16,439]. Неограниченное применение труда детей давало возможность фабрикантам поддерживать заработную плату на очень низком уровне [7, 117]. Зарплата подростков составляла 50 %, а малолетних – менее 30 % заработка взрослых [14,38]. Так, заработная плата по Московской губернии в бумагопрядильном производстве составляла у взрослых 12-25 коп. в день, то малолетних 7-9 коп., стекольном у взрослых 12-40 коп., у малолетних 3-6 коп [5, 28]. Такое соотношение было характерно почти для всей России.

В.Ю. Гессен, специально изучавший применение детского труда на предприятиях фабрично-заводской промышленности в России, пришел к выводу, что «в начале 80-х годов эксплуатация детского труда приняла огромные размеры в пореформенное время, от опубликования акта об освобождении крестьян до издания закона о труде малолетних, т.е. за время промышленного подъема, число малолетних рабочих на предприятиях фабрично заводской промышленности и в абсолютных, и в процентных цифрах сильно и заметно возросло [3,57]. Процент малолетних рабочих в начале 80-х гг. по некоторым производствам был представлен в следующем виде: спичечное – 33,2 %, стекольное –

24,8 %, фарфоровое – 16,5 %, типографии –15,4 %, писчебумажное – 9,8 %, сахарное – 7,2 % [2, 95].

Женский труд на протяжении XVIII в. применялся периодически и в ограниченных размерах. Как отмечал К.А. Пажитнов, в 1769 г. во всех заведениях России было занято всего лишь 550 женщин, или 1,2 % всех рабочих [9, 53].

Широкое применение женского труда стало возможным только в пореформенный период в связи с внедрением в производство машин.

Социально-экономические условия второй половины XIX в. начала – XX в. вынуждали женщин из рабочей и разночинной среды искать себе самостоятельные источники существования, а развитие машинного производства позволило широко использовать труд женщин фабриках.

Существовала дискриминация в оплате труда, несмотря на одинаковую продолжительность рабочего времени и производительность труда, заработок женщины почти в два раза уступал заработку мужчин, особенно на текстильных, конфетных, резиновых, табачных предприятиях и типографиях [8, 33]. Суммарные данные о труде работниц в российской промышленности за 60-70-е гг. XIX в. отсутствуют. Но имеющиеся более поздние материалы доказывают, что женский труд особенно широко применялся в легкой промышленности и темпы привлечения женского труда быстро возрастали.

Таблица 1

Динамика доли женского труда в некоторых производствах в 1869-1900 гг. [13, 29]**.**

группа производств	% женщин к общему рабочих в группе производств		
	1869 г.	1881 г.	1900 г.
бумагопрядильное и ткацкое	41,7	43,9	58,6
резиновое	–	46,1	50,7
табачное	56,2	72,2	85,6

В конце 1870-х - начале 1880-х гг. в промышленности Петербурга и Москвы женщины составляли 15-17 % всей рабочей силы [12, 198]. При этом наиболее широко женский труд использовался в текстильной, свеклосахарной, табачной и спичечной промышленности. Так в петербургской текстильной промышленности женщины составляли 42,6%, в московской – 21,2%. На крупнейшей Российско-Американской резиновой мануфактуре в Петербурге в 1881 г. работницы составляли 45,5 % всего состава рабочих [10, 276]. Женский труд наиболее широкое применение получил в производствах по обработке волокнистых веществ 36,8 %, в химическом производстве 25 %, а наименьшее в металлообрабатывающем 2,5 %. Такие быстрые темпы привлечения в производство труда женщин и детей вызвали следующие условия: во-первых, детский и женский труд привлекал предпринимателей своей дешевизной и не сопротивляемостью, во-вторых, низкая заработная плата рабочих вынуждала остальных членов семей идти на заработки.

В первые два десятилетия после отмены крепостного права применение наемного труда сопровождалось жесткой эксплуатацией, при отсутствии правового регулирования данных общественных отношений. Такое положение рабочих вызывало недовольство и сопротивление. Рабочие волнения вскрывали мрачные стороны фабричной жизни, привлекая всеобщее внимание и вызывая специальные обследования и анкеты промышленного быта.

Под воздействием кризиса перепроизводства и усилившейся конкуренции между предпринимателями были изданы законодательные акты, регламентировавшие женский труд. Это законы: 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на заводах, фабриках и мануфактурах», 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленных заведения», 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» Содержание законов касающихся женского труда составляли: 1) запрещение ночной работы в некоторых производствах; 2) установление продолжительности их работы. В исследуемый период в фабричном законодательстве так и не было установлено никаких ограничений, облегчающих работу беременной женщине, предоставляющих право на отпуск, ограничивающих работу женщин во вредных производствах. Лишь в правилах о хранении и расходовании штрафного капитала при фабриках, изданных 4 декабря 1890 г. указано, что из штрафного капитала «можно», выдать пособие работницам, находящимся в последнем периоде беременности и прекратившем работу за 2 недели до родов, т.о. никакой обязанностей выдачи пособия не установлено, т.е. это на усмотрение фабрикантов [15, 323]. За 1901 г. по отчетам фабричной инспекции число случаев выдачи пособий по беременности работниц зафиксировано 16910, средний размер каждого пособия составлял 3 рубля 85 коп.

В большинстве стран Европы обращалось внимание на ограждение фабричной работницы как матери. Так в Швейцарии работа беременной женщины запрещалась в течение 8 недель, так чтобы было не менее 6 недель после родов, в Германии, Норвегии, Англии, Бельгии работа женщин запрещалась в течение 4 недель после родов [4, 20]. В России в этом отношении никаких законов не было.

Женский труд в России до закона 1885 года совершенно не регламентировался. Существовала дискриминация в оплате труда, несмотря на одинаковую продолжительность рабочего дня и производительность труда, заработок женщины почти в два раз был меньше заработка мужчин. Не существовало законов, охраняющих беременную женщину-работницу, она работала до родов, и даже во время родов не всегда обеспечивалась медицинская помощь. Никакими льготами молодые матери не пользовались и с момента оставления работы получали расчет. Фабричная администрация обычно разрешала матери-работнице кормить ребенка только один раз, в обеденный перерыв, нередко прямо в цеху.

Использование труда женщин во вредных производствах, высокая продолжительность рабочего дня, труд женщин в ночное время, плохой уход за детьми

в связи с занятостью матери, недостаточное питание ребенка и матери, привели к тому, что смертность детей фабрично-заводских рабочих стала выше общероссийской: из 100 родившихся детей рабочих умирало 59-64 [8, 35]. Все выше изложенное позволяет сделать вывод о том, что применение женского труда без определенных ограничений и защиты, изнуряли работницу и разрушали здоровье причем не только самой женщины, но и ее потомства. Правительство не задумывались над тем, чтобы облегчить труд женщин в производстве. А тем более предприниматели, полностью игнорировавшие охрану труда женщин-работниц, из-за обилия резервной армии труда.

Основным законодательными актами, регламентировавшими детский труд стали законы: 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», 5 июня 1884 г. «О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках и в ремесленных заведениях, 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на заводах фабриках и мануфактурах, о продолжительности их работы и о фабричной инспекции», 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленных заведения». Содержание законов касающихся детского труда составляли: 1) определение возраста, с которого дети могут допускаться к работе в промышленных заведениях, 2) установление продолжительности их работы, распределение ее в течение суток, 3) ограничение и безусловное воспрещение их труда в особо вредных для здоровья производствах, 4) обеспечение их школьным образованием, 5) установление ответственности предпринимателей за нарушение.

Фабричный закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» был утвержден 2 июня 1897 г. [17]. Им устанавливалась максимальная продолжительность рабочего дня – 11,5 часов, а в предпраздничные и субботние дни 10 часов. Рабочие от 15 лет приравнивались к взрослым [1, 21]. Такой режим работы в известной мере был компромиссом между требованиями петербургских и московских предпринимателей. Законодательно продолжительность рабочего дня была сокращена до той нормы, какую предлагали петербургские промышленники. Вместе с тем ночные работы, на сохранении которых настаивали москвичи, не запрещались, а лишь ограничивались 10 часами. Ночное время устанавливалось при односменной работе между 9 ч. вечера и 5 ч. утра, а при двух и более сменах – между 10 ч. вечера и 4 ч. утра.

Продолжительность труда работниц в дневное время в России, согласно закону 1897 г., не должна была превышать 11,5 часов, между тем в Германии, Австрии и Швейцарии она составляла 11часов, во Франции 10, в Англии на текстильных фабриках – 10, а в остальных производствах – 10,5 часов. В ночное же время труд женщин в России ограничивался 10 часами, во Франции – 7 часами, В Англии, Австрии, Швейцарии и Италии ночной труд женщин был запрещен. Дневная работа подростков (15–17 лет) в России ограничивалась 11,5 часами, в Голландии, Швейцарии и Австрии – 11 и в остальных странах – 10 часами. Дневная работа детей (12–15 лет) в России по закону не должна была

превышать 8 часов, а при двухсменной работе – 9 часов. Ночной труд разрешался в стекольном производстве. В Италии дневная работа детей была ограничена 11 часами, в Австрии – 8, во Франции – 10, в Англии - 6,5, в Германии, Швеции, Норвегии – 6 часами. В большинстве названных стран ночные работы детей в эти годы были запрещены.

Таким образом, с утверждением закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», была регламентирована одна из важнейших сторон в отношениях между предпринимателями и рабочими, по которому впервые устанавливались правовые нормы, определявшие продолжительность рабочего времени, значительно ниже существовавших ранее на российских фабриках. В случае реального исполнения закон имел большое значение для социально-экономического положения рабочих, учитывая даже то, что в сравнении с другими странами продолжительность рабочего дня оставалась более высокой.

Кроме того, было регламентировано и время отдыха, закон определил число обязательных нерабочих дней в году, установив их общую норму в 66 дней - 52 воскресных и 14 праздничных дней, к которым относились 8 праздников в числах 1 января (ст. стиль) Обрезание Господне (Новый год), 6 января Крещение, 22 марта Благовещенье, 6 августа Преображение Господне, 15 августа Успение Пресвятой Богородицы, 8 сентября Рождество пресвятой Богородицы, 25 декабря Рождество Господа нашего Иисуса Христа, 26 декабря Собор Пресвятой Богородицы, и 6 – передвижных пятница и суббота Страстной недели, понедельник и вторник Пасхальной недели, день Вознесения Господня и второй день праздника сошествие Святого Духа В позже. в расписание праздничных дней, в которые не полагалось работать, были дополнительно включены четыре праздничных дня: 2 февраля Сретение Господне, 14 сентября Воздвижение Креста Господня, 1 октября Покров Пресвятой Богородицы и 21 ноября Введение во храм Пресвятой Богородицы. Эти дни можно было по просьбе рабочих заменять иными праздничными днями, особо чтимыми в соответствующих местностях. Таким образом, общее число полных по закону нерабочих дней достигало 70 (в том, числе 52 воскресных и 18 праздничных дней) [18, 81].

С изданием закона 2 июня 1897 г. в расписание дней, в которые малолетние и подростки не могли привлекаться к работе, обязательно должны были включать все воскресные и те праздничные дни, в которые не полагалась работа взрослых рабочих. Законом разрешалось прибегать к сверхурочным работам, как к обязательным, необходимым по техническим условиям производства, так и необязательным с согласия рабочих (не более 120 часов в год). Кроме того, закона предоставляющего право на отпуск рабочим в России не было. Закон 2 июня 1897 г. имел ограниченный характер. Он распространялся только на постоянных промышленных рабочих работавших по найму на фабриках, заводах и предприятиях горной промышленности с числом рабочих, превышающим 20 человек. Предприятия, имевшие менее 20 рабочих, были освобождены от надзора фабричной инспекции и, следовательно, от соблюдения правил [17]. Остальные категории рабочих продолжали находиться в полной зависимости от владельцев предприятий. Это позволяет указать на еще одну характерную черту

попечительской политики государства – избирательность распространения фабрично-заводского законодательства.

Политику государства по рабочему вопросу (куда входил детский и женский труд) в этот период определяли несколько субъективных факторов. Издание рассмотренных законов, стали следствием быстрого промышленного развития России и результатом столкновения интересов трех субъектов: государственной власти, предпринимателей и рабочих. Самодержавие балансировало между собственными интересами, т.е. охраной общественного спокойствия в государстве, интересами постоянно усиливавшегося давление на царизм экономически крепнущей буржуазии и опасностью социальной напряженности в связи с нарастающим рабочим движением. В связи с этим политика государства по рабочему вопросу носила непоследовательный, избирательный и половинчатый характер.

Литература

1. *Ацаркин А.Н. Жизнь и борьба рабочей молодежи в России 1900-октябрь 1917 г. - М., 1976. - С. 21.*
2. *Волошин М. Очерки по истории рабочего подростка. – М–Л., 1925. – С. 95.*
3. *Гессен В.Ю. Труд детей и подростков в фабрично-заводской промышленности России.– М.–Л. 1927. – Т. 1. – С. 57.*
4. *Зайцев В. Труд и быт рабочих подростков.– М., 1926. – С. 143.*
5. *История детского и юношеского труда (краткий очерк). – М., 1923. – С. 28.*
6. *Крузе Э.Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900-1914 гг. - Л., – С. 35.*
7. *Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России. – Л., 1924. – С. 53.*
8. *Рабочий класс в России от зарождения до начала XX века. - М., 1989. – С. 276.*
9. *Рашин А.Г. Формирование рабочего класса в России. – М., 1958 – С. 299.*
10. *Соловьева А.М. Промышленная революция в России в XIX в. - М., 1990. - С. 198.*
11. *Солодовников М. Рабочий класс в свете статистики // Архив истории труда в России: выпускаемый ученой комиссией по исследованию труда в России. - Петроград, 1923. - Книга 9. - С. 29.*
12. *Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (второй половины XIX в.) – М., 1947. – С. 38.*
13. *Элиясон Л.С. Законы об отношениях между предпринимателями и рабочими в области фабрично-заводской промышленности. - СПб., 1908. - С. 323.*
14. *Янжул И.И. Детский и женский труд в Англии и России // Отечественные записки. – 1880. – № 3–4. – С. 440.*
15. *Дементьев Е. Женский фабричный труд в России. Указ. изд. - С. 20.*
16. *История рабочего класса в России. 1861-1900. – М., 1972. – С.130.*
17. *ПСЗРИ. III. - Т. XVII. - СПб., 1900. - № 14231.*
18. *ГАРФ. – Ф.102. – ДП VI. – Оп. 157. – Д. 17. Ч. 2. – Л. 81 об.*

Суржикова Л.Ф., Евдокимов Р.Н.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет»,
г. Москва, Россия

ВОСПИТАНИЕ ЭТНОТОЛЕРАНТНЫХ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У СТУДЕНТОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

В начале нового тысячелетия прогресс, достигнутый человечеством в разных областях не стал основой для взаимопонимания и взаимосближения людей. Последние события, связанные со вспышками террора, дискриминации, нетерпимости и неуважения к человеку другой нации, веры, культуры, своеобразный показатель нравственной патологичности поликультуры. Воспитание толерантной личности начинается в школе, более серьёзно к этому вопросу надо подходить в вузе, в трудовых коллективах, на предприятиях.

Существенные изменения этнической и социальной ситуации России привели к повышению числа иностранных граждан, приезжающих на работу или учебу; увеличению притока трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья. Данная тенденция повлияла на возникновение определённой категории граждан – «вынужденных переселенцев». В течение последнего десятилетия этническая обстановка приобретает спонтанный, хаотический порядок, одним из условий построения позитивных и цивилизованных отношений с представителями других национальностей является взаимодействие на основе толерантности, понимания, уважения иных взглядов, мнений и традиций.

В «Конвенции модернизации российского образования на период до 2010 г.» подчеркивается необходимость в высокообразованных людях, способных самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, быть мобильными, динамичными, конструктивными специалистами, обладать развитым чувством ответственности за судьбу страны. Национальная доктрина образования РФ, провозглашая его опережающее развитие, в числе основных целей называет систематическое обновление содержание профессионального образования, его непрерывность в течение всей жизни, многообразие типов и видов образовательных учреждений.

Сегодня толерантность вторгается в любую сферу жизни человека: производственную, торговую, образовательную, научную, сферу здравоохранения и т.д. В данной обстановке имеет смысл прибегнуть к философскому исследованию человека, которое диктуется настоятельной общественной потребностью в теоретическом осмыслении закономерностей формирования духовно-нравственных установок и морально-ценностных ориентиров. Человек строит свои отношения с миром и управляет своими поступками, самостоятельно оценивая и направляя их должным образом в соответствии с ключевыми, высшими ценностями своего бытия, важно, чтобы эти ценности не ущемляли права и интересы окружающих.

Система образования наряду с воспитанием в личности национального достоинства, единства, патриотизма, любви к Родине обязана предотвращать в че-

ловеке какие бы то ни было националистические чувства, идеи превосходства своей нации, к национальной, межрелигиозной, межличностной вражде и войнам. Таким образом, одной из важнейших задач современной высшей школы является воспитание у студентов – будущих социальных работников – этнотолерантности как качества личности. Будущий социальный работник понимает, что его позитивная социализация является необходимым основанием развития правового, демократического, гражданского общества. Именно, на первых курсах обучения в вузах создаются наиболее благоприятные условия для формирования социально-значимых качеств личности.

В человеке от природы существует стремление к самореализации и самоутверждению. Человек – это мир его культуры. Следовательно, лишь с развитием органичной взаимосвязи и взаимозависимости человека с объективными реалиями его социокультурной характеристики возможно творческое воздействие человека на объективные условия в направлении формирования социально-гармоничной трансформации общества.

В современных экономических условиях и в условиях модернизации образования формирование этнической толерантности в обществе может и должно стать мощным рычагом для решения комплекса социально-экономических проблем, гарантом устойчивости межнациональной гармонии в мире. Серьезной проблемой для достижения поставленной цели является отсутствие достаточной практики межкультурных и межэтнических контактов, в том числе и у студентов среднепрофессиональных и высших учебных заведений, готовящих социальных работников и специалистов. Данная тенденция способствует формированию негативных этнических стереотипов, предубежденности по отношению к национальной принадлежности людей. Такие проявления приводят к распространению насилия, вербальной агрессивности и жестокости.

Правительством РФ в 2001 г. принята Федеральная целевая программа «Формирование установок толерантного сознания и профилактики экстремизма в Российском обществе». Одним из направлений реализации данной Программы является «создание и применение в образовательных учреждениях всех уровней образовательных программ, направленных на формирование толерантного сознания, веротерпимости и обучения межкультурному диалогу».

Необходимо признать, что оптимальное педагогическое общение, конструктивные коммуникации, деловое сотрудничество, высокий уровень корпоративной культуры и межэтнического взаимодействия следует формировать у студентов государственных социальных университетов, в первую очередь, как у будущих социальных работников, способных реализовать свой профессиональный потенциал. В настоящее время, работы по формированию этнической толерантности у студенческой молодежи, привитию им навыков цивилизованного межэтнического и межкультурного общения, адекватного отражения состояния межэтнического взаимодействия в различных социальных группах и сообществах, способствуют предупреждению межэтнических конфликтов и терроризмасионально-этнической толерантности у студентов, обучающихся по социальным специальностям в российских вузах – будущих социальных работников.

Этнопедагогика выражает освященный вековыми традициями взгляд на взаимоотношения природы, человека и общества. Эта педагогика учитывает особенности национального характера, представления и взгляды на сущность воспитательного процесса, находящиеся на уровне обыденного сознания. Функция народной педагогики проявляется при решении практических воспитательных задач в повседневной жизни и способствует проникновению в сознание людей различных аспектов умственной, нравственной, экологической, эстетической и физической культуры, трудовых навыков.

Безусловно, сегодня усилия научного сообщества, прогрессивных государственных и политических деятелей направлены на упреждение террористической деятельности и создание безопасных условий жизни в цивилизованных странах, в том числе и в России, что подразумевает высокую толерантность отношений населения, как внутри составляющих его социальных групп, так и между ними, в формировании которой немаловажную роль играют социальные работники – выпускники социальных специальностей вузов.

Процесс формирования толерантности не является самопроизвольным, а требует создания благоприятных педагогических условий. Своеобразным прорывом в области проблемы воспитания толерантности является создание программ по формированию рассматриваемого качества личности, а также программ подготовки педагогов по воспитанию толерантности у своих слушателей.

Проблема создания нормативно-правовой базы воспитания толерантности осознается и на международном, и на национальном уровне. Так, во Всеобщей декларации прав человека провозглашается право каждого человека на свободу мысли, совести и религии (ст. 18), на свободу убеждений и на свободное выражение их (ст. 19), и что образование должно содействовать взаимопониманию, терпимости и дружбе между всеми народами, расовыми и религиозными группами» (ст. 26), то есть в данном документе утверждены аспекты воспитания межнациональной и религиозной толерантности. В продолжение этой темы Декларация прав ребенка обязывает воспитывать детей в духе взаимопонимания, терпимости, дружбы между народами, мира и всеобщего братства (ст. 10). Конвенция ООН «О правах ребенка» определяет одним из направлений образования подготовку ребенка к сознательной жизни в свободном обществе в духе понимания мира, терпимости, равноправия мужчин и женщин и дружбы между народами, этническими, национальными и религиозными группами, а также лицами ив числа коренного населения. В 1997 г. была осуществлена разработка трансдисциплинарного проекта «На пути к культуре мира» на 29-й сессии генеральной конференции ЮНЕСКО. В 1999 г. состоялось принятие «Декларации и программы действий в области культуры мира» на сессии Генеральной Ассамблеи ООН, в которой в качестве ведущих провозглашаются принципы демократии, терпимости, сотрудничества и взаимопонимания на всех уровнях общества и между народами. В «Декларации принципов толерантности» наряду с утверждением социальных аспектов терпимости, ее государственного уровня, особо обозначен вопрос воспитания рассматриваемого качества личности: «Воспитание в духе толерантности следует рассматривать в качестве безотлагательного императива».

В Законе РФ «Об образовании» одним из принципов государственной политики в области образования выступает приоритет общечеловеческих ценностей, воспитание гражданственности, уважения к правам и свободам человека, защита системой образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства» (ст. 2.)

Сурикова Я.А.
ГОУ ВПО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга», г. Петропавловск-Камчатский, Россия

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Проблема повышения качества обучения и воспитания студентов, создания условий для развития их интеллектуального и творческого потенциала является одной из самых актуальных в условиях современной системы высшего образования. На сегодняшний день психологическая наука и педагогическая практика неопровержимо доказали, что для повышения эффективности учебной деятельности студентов необходимым является создание системы работы по обучению их самоорганизации деятельности, развитию целеполагания и ответственности.

В этой связи создание системы форм и методов организации научно-исследовательской работы студентов в образовательном пространстве вуза способствует повышению познавательной активности учащихся, стимулирует их профессиональное и личностное самоопределение. Значимым становится личностный результат познавательной деятельности, что способствует сохранению учебной мотивации на протяжении всех лет обучения, препятствует возникновению проблем социально-психологической дезадаптации.

Вместе с тем, в сложившихся социально-экономических условиях реализация подобной системы работы сталкивается с целым рядом противоречий, определяющих области необходимых стратегических изменений. Так, с одной стороны, сформулирован запрос общества и государства на формирование конкурентоспособной личности, способной к обучению на протяжении всего жизненного пути, обладающей навыками научно-исследовательской деятельности, с другой стороны, отмечается низкая популяризация научных деятелей и научных национальных достижений, недостаточная разработанность критериев оценки развития научно-исследовательского потенциала молодежи. Выраженная потребность в усилении образовательного потенциала средних и высших учебных заведений путем обеспечения индивидуализированного психолого-педагогического сопровождения обучающихся сталкивается с острой нехваткой программ развития личностных ресурсов учащихся и программ развития научно-исследовательской деятельности как «поля успеха» для предъявления обучающимися ключевых компетентностей. Следует также сказать о том, что реализация инициатив в области образования возможно только при наличии достаточного кадрового потенциала системы высшего образования. Вместе с тем, на сегодняшний день отмечается недостаточная разработанность системы обмена

опытом и повышения квалификации специалистов по проблеме развития научно-исследовательского потенциала молодежи.

Ситуацию осложняет и дефицит комплексных программ, направленных на создание системы психологической поддержки научно-исследовательской работы учащихся в образовательном пространстве вуза. Как следствие этого, снижается общая эффективность существующей организационно-педагогической системы работы с молодыми исследователями, у большинства студентов отмечаются фрагментарные представления о научно-исследовательской деятельности, не сформированы необходимые компетенции. Значительная часть учащихся не осознает социальной и личностной значимости научно-исследовательской деятельности, что может быть связано с отсутствием системы дифференцированного подхода к формированию готовности студентов к научно-исследовательской работе. Так, по данным Ф.Ш.Галиуллиной, «в организации научно-исследовательской работы студентов зачастую обнаруживаются признаки бессистемности, выражающейся в отсутствии целостной поэтапной программы вовлечения студентов в НИР с четко обозначенными критериями и показателями как промежуточных, так и итогового результатов достижения определенного уровня в развитии научного потенциала личности будущего специалиста» [1, 4].

Согласно Е.Ю.Никитиной, структура готовности студентов к научно-исследовательской деятельности включает следующие компоненты: мотивационный, характеризующий познавательный интерес, мотивацию исследовательской деятельности; ориентационный, включающий представления о методологии научного исследования и способах научно-исследовательской деятельности; деятельностный, определяющий владение умениями и навыками научно-исследовательской деятельности; рефлексивный, включающий самооценку и самоанализ собственной исследовательской деятельности, определение путей саморазвития в научном познании [4]. В связи с этим возможно выделение следующих задач работы психологической службы вуза, направленной на развитие научно-исследовательского потенциала молодежи:

- изучение факторов эффективности системы форм и методов организации научно-исследовательской работы учащихся;
- формирование у студентов мотивационной готовности к научно-исследовательской деятельности;
- создание психолого-педагогических условий, способствующих развитию познавательных возможностей студентов, а также успешному обучению и развитию студентов, обладающих ярко выраженными особенностями в познавательной сфере;
- создание психолого-педагогических условий для формирования и развития индивидуального стиля познавательной деятельности студентов;
- развитие психологической компетентности педагогов, позволяющей им продуктивно решать проблемы обучения и воспитания в условиях инновационной деятельности;
- оказание помощи учащимся в проектировании индивидуального образовательного и профессионального маршрута;

- разработка банка диагностических методик для психологического сопровождения воспитательной работы в вузе и отслеживание результативности данной работы;

- создание специальных социально-психологических условий для оказания помощи студентам, имеющим проблемы в психологическом развитии, обучении посредством организации системы социально-психолого-педагогической поддержки;

- профилактика и преодоление отклонений в социальном и психологическом здоровье студентов.

Направлениями работы психологической службы вуза при этом могут выступать:

- мониторинг эффективности воспитательной работы, включающий в себя выявление мотивации обучения и научно-исследовательской работы учащихся, субъективной удовлетворенности студентов условиями обучения в вузе, уровня взаимоотношения учащихся и преподавателей; факторов дезадаптации, психологического и эмоционального благополучия студентов;

- оказание методической помощи преподавателям и научным сотрудникам вузов в создании во внеурочной деятельности реальных объектов для проявления ключевых научно-исследовательских компетентностей обучающихся, их социальной и гражданской зрелости, толерантности, способности к свободному и ответственному социальному действию, опыта демократического поведения;

- развивающая работа со студентами, основанная на результатах комплексной психологической и педагогической диагностики личностных и интеллектуальных особенностей студентов и направленная на развитие научного стиля и самостоятельности мышления, формирование мотивационной готовности к научно-исследовательской деятельности;

- психологическое просвещение студентов, формирование положительного образа исследователя среди субъектов образовательной деятельности региона, популяризация научных национальных достижений и лидеров научных школ;

- психологическое сопровождение одаренных студентов;

- повышение уровня психологической культуры педагогов, стимулирование использования в образовательном процессе вуза различных форм и методов организации научно-исследовательской работы учащихся;

- рекомендации администрации высшего учебного заведения, направленные на повышение эффективности использования квалификации специалистов, работающих с молодежью, разработка программы повышения квалификации для специалистов по проблеме развития научно-исследовательского потенциала молодежи региона.

Организация внутренне мотивированной научно-исследовательской деятельности становится возможным только в том случае, если педагогами проводится целенаправленная работа по развитию у студентов умения самостоятельно планировать, осуществлять, и производить самооценку полученных результатов познавательной и других видов деятельности. В связи с этим, можно выделить следующие ключевые принципы работы психологической службы вуза:

1. Принцип учета возрастных и индивидуальных особенностей учащихся;

2. Принцип открытого образовательного пространства, строящегося на системе партнерского взаимодействия всех субъектов образовательного процесса, соблюдении личностной автономии и права человека на ошибку;

3. Принцип самоопределения, предполагающий принятие всеми субъектами образовательного процесса личной ответственности за выбор и реализацию программы собственных целей развития;

4. Деятельностный принцип. Указывает на то, что при организация активной научно-исследовательской и общественной деятельности студентов и создаются условия для раскрытия их творческого потенциала, для позитивных сдвигов в развитии личности.

5. Принцип интеграции методов психолого-педагогического воздействия в процессе сопровождения потенциально одаренных учащихся. Отражает целостность процесса оказания психологической помощи в развитии индивида, как особого вида практической деятельности психолога.

Особое внимание следует обратить на организацию работы по формированию индивидуального познавательного стиля учащихся, эффективность которой во многом зависит от характера взаимодействия преподаватель – студент, научный сотрудник – студент. Это позволит дифференцировать уровень учебной нагрузки учащихся и создать условия для раскрытия их научно-исследовательского и творческого потенциала.

Литература

1. Галиуллина, Ф.Ш. К проблеме совершенстовавния готовности студентов вузов к научно-исследовательской деятельности [Текст] / Ф.Ш.Галиуллина // http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/issue3/ econom1.html дата доступа 18.10.2009 г.

2. Лукашевич, О.Н. Научно-исследовательская деятельность как средство развития творчества студентов в образовательной системе педагогического вуза: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. [Текст] / О.Н.Лукашевич. – Карачаевск, 2002. – 188 с. РГБ ОД, 61:03-13/698-0.

3. Мареев, В.И. Исследовательская деятельность в педагогическом вузе: теория и практика [Текст] / В.И.Мареев. – Ростов-на-Дону, 1999. – 202 с.

4. Никитина, Е.Ю. Проблемы научно-исследовательской деятельности в ВУЗе [Текст] / Ю.А. Никитин, Е.Ю. Никитина // Проблемы технологического образования в школе ВУЗе: материалы XII-й международной конференции – Москва, 2006. – С. 316 -317.

5. Ратнер, Ф.Л. Дидактические концепции и современные тенденции развития творческих способностей студентов в научной деятельности за рубежом. Автореф. дисс. …д-ра. пед. наук [Текст] / Ф.Л. Ратнер. –Казань, 1997. – 26 с.

6. Соловьева Н.Н. Основы подготовки к научной деятельности и оформление ее результатов [Текст] / Н.Н.Соловьева. – М.: АПКиППО, 2005. – 179 с.

Суртаева О.С.
ГОУ СПО РА «Горно-Алтайский педагогический колледж»,
г. Горно-Алтайск, Россия

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ-СИРОТ КАК СРЕДСТВО ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Социально-экономические изменения в России создали благоприятные условия для развития инновационных типов образовательных учреждений. В 1995 году Приказом Министерства образования РФ Горно-Алтайское педагогическое училище было преобразовано в педагогический колледж. Инновационность колледжа состоит в согласованном сочетании учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы; в том, что он даёт более высокое, чем другие специальные средние учебные заведения образование; по структуре учебного процесса, формам и методам преподавания сближается с ВУЗом. В колледже выше, чем в других учебных заведениях степень гуманизации и гуманитаризации учебно-воспитательного процесса. Педагогический колледж является одним из этапов профессионального и личностного развития человека. Основной целью колледжа является оптимизация учебного процесса для формирования конкурентоспособного специалиста.

В современной социокультурной и экономической ситуации, в условиях модернизации отечественного образования все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, интеллигентной, высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. По мнению А.П. Беляевой конкурентоспособность – это важнейшая характеристика выпускника профессионального учебного заведения: это комплекс специальных, профессиональных и культурных качеств, обеспечивающих престижность личности в определенной сфере деятельности и формирующихся в условиях оптимального образования, воспитания и развития, сочетания различных видов деятельности, предполагающей профессиональный рост, устойчивость на рынке труда, в социальных сферах жизнедеятельности, возможность трудоустройства и занятости. Конкурентоспособность выпускника колледжа – интегративная характеристика, обеспечивающую выпускнику более высокую рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке и устойчивый спрос на его услуги [2].

ГОУ СПО РА «Горно-Алтайский педагогический колледж» готовит специалистов для сферы образования (школы, детские сады, учреждения дополнительного образования). В колледже обучаются студенты не только из Республике Алтай, но и из близлежащих регионов (Алтайский край, Кемеровская область, Республика Тыва). Большинство студентов колледжа из малообеспеченных, неполных, многодетных семей, а также около 5% студентов из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Студенты-сироты испытывают различные трудности, в адаптации к учебной деятельности, в планировании своей деятельности, в развитии целеполагания, в послеучебной адаптации и т.д. Данные трудности способствуют ухудшению качества образования детей-сирот, т.е. студенты имеют все условия для получения хорошего,

качественного образования, но субъективные и объективные условия их жизни до колледжа, их трудности в обучении и воспитании не дают им возможность получить качественное профессиональное образование[3].

С целью повышения качества профессионального образования и подготовки конкурентноспособных специалистов в педагогическом колледже осуществляется психолого-педагогическое сопровождение социализации студентов-сирот.

Психолого-педагогическое сопровождение социализации детей-сирот реализуется с начала поступления в педколледж и не заканчивается после завершения обучения, а продолжается уже в самостоятельной жизни. Психолого-педагогическое сопровождение социализации студентов-сирот осуществляется следующими специалистами: педагогами-психологами, социальным педагогом. Помощь в организации и проведении сопровождения оказывает администрация педколледжа, классные руководители, преподаватели-предметники.

Для того чтобы социализация студентов-сирот на этапе обучения в педколледже прошла успешно, в педагогическом колледже создана определенная среда, которая актуализируется в следующих механизмах:

1) формирование духовной культуры студенческого социума – совместное переживание студентами чувства сопричастности к особой студенческой субкультуре, сочетающей в себе высокую социальную активность, чувство принадлежности к престижному учебному заведению в регионе, приобщение к высоким жизненным целям и ценностям;
2) функциональное включение студентов из категории детей-сирот в совместную деятельность – коллектив педагогов выступает как в форме «коллектива созидателей», действующий в соответствии с организационным порядком, ритуалами и атрибутикой принятой в педагогическом колледже;
3) демократическое внедрение организационного порядка в учреждении - организационные нормы и структура представляются в начале года не как «директива педагогического совета», но как многолетние традиции, в создании которых участвовали и сами воспитанники, таким образом, подчеркивается возможность и необходимость участия ребят в продолжающемся творчестве.
4) общая пространственная организация коллективных действий – общеколлективные построения, спортивные состязания, конкурсы, художественное творчество, танцы и другие групповые мероприятия совершаются в «зоне видимости» для каждого студента, таким образом, дети-сироты воспринимают себя и друг друга через призму общеколлективной активности, что стимулирует созревание подлинной социальности в личности.
5) социальное, духовное и предметное обогащение деятельности – содержательная в социальном, духовном отношении, разнообразная в предметном плане деятельность образовательного учреждения, участие в экологических акциях, помощь престарелым и инвалидам, помощь в подготовке городских и региональных мероприятий, труд по самообслуживанию;
6) интенсификация интеллектуальных, эмоциональных и поведенческих компонентов совместной деятельности – коллективные действия совершают-

ся на вербальном (скандирование девизов, приветствий, пение песен) и сенсорном (игры, марши, танцы) уровнях.

Именно такие педагогические походы обеспечивают высокий уровень прохождения социальной адаптации, развития мотивации достижения успеха и раскрытия творческого потенциала личности, актуализации ее лучших сторон, дают простор для позитивного самоутверждения личности.

Психолого-педагогическое сопровождение социализации детей-сирот реализуется через следующие направления:

1) психолого-педагогическая защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (обеспечение реализации основного Федерального Закона №159 – ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», правовая защита в судах, прокуратуре и др.)
2) психолого-педагогическое консультирование (организация и проведение консультаций для студентов, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, консультирование опекунов, педагогов, администрации по разрешению социально-педагогических проблем и др.);
3) содействие созданию педагогически ориентированной среды для оптимального развития личности ребёнка (сосредоточении внимания администрации колледжа на проблемах и потребностях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей при планировании и организации учебно-воспитательного процесса, социально-педагогической деятельности);
4) психолого-педагогическая коррекция отклонений в развитии и поведении (исправление и реконструкцию индивидуальных качеств личности и недостатков поведения, создание необходимых условий для её формирования и развития, способствующих полноценной интеграции детей-сирот в социум)
5) организационно-методическая деятельность (анализ и обобщение опыта социально-педагогической деятельности с данной категории детей, накопление банка данных по методикам работы на основе изучения методической литературы, специальных изданий по социальной педагогике, достижений науки и практики, а также результатов проведённых социально- педагогических исследований).

В результате психолого-педагогического сопровождения детей-сирот большинство студентов из данной категории имеет успехи в учебной и общественной деятельности, и после окончания педколледжа либо устраиваются на работу, либо продолжают обучение в Г-АГУ и др. ВУЗах.

Таким образом, психолого-педагогическое сопровождение детей-сирот способствует преодолению трудностей, мешающих получить качественное образование, и является важнейшим условием формирования конкурентоспособного специалиста на современном рынке труда.

Литература

1. *Сидорова Л.К. Организация и содержание работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей. – М.: Айрас-пресс, 2004. – 112 с.*
2. *Среднее профессиональное образование. Конкурентоспособность выпускника на рынке труда: Сборник статей по материалам Республиканской выставки «Среднее профессиональное образование в Республике Карелия: высокое качество, открытость, конкурентоспособность». – Петрозаводск: Изд-во Петр-ГУ, 2006. – 208 с.*
3. *Рожков М.И., Байбородова Л.В., Ковальчук М.А. Проблемы социального воспитания детей-сирот: информационно-методический сборник. Ярославль: ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2002. – 71 с.*

Сухомлинова Л.В., Сухомлинова М.В., Сафарова Л.Ш.
ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

ОБРАЗОВАНИЕ – НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНАЯ ИНВЕСТИЦИЯ В «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

Образование – один из показателей социального статуса индивида и один из факторов изменения и воспроизводства социальной структуры общества [1, 327]. И в то же время изучение социальной структуры многочисленными способами связано с изучением системы образования. В системе измерения стратификации образование называют одним из важнейших. Создание стратифицированной системы образования является одним из основных критериев социального и экономического развития современных обществ. Образование - не только социально-структурный "лифт", обеспечивающий вертикальную социальную мобильность, но и форма воспроизводства ценностно-нормативных образцов и поддерживающих их культурных и политических элит. Образование является также основным социальным институтом, регламентирующим жизненный путь индивидов, трансмиссию знаний и "идентичностей". В современной социологической теории образование рассматривается не как "социальная" сфера непроизводительного труда, а форма наиболее эффективных инвестиций в "человеческий капитал", и, следовательно, сфера острой конкуренции, как один из механизмов социальной памяти и социального наследования. Например, считается рациональным инвестировать капитал не столько в материальную помощь детям, сколько в их образование. С другой стороны, образование является основным каналом социальной мобильности. Чтобы достичь высокого статуса в системе разделения труда и распределения власти, существует только один легитимный путь - повышение образования [2].

Эта тема концентрируется на центральном аспекте этой взаимосвязи: на социальном отборе и связанное с ним расширение образования, которые как социоструктурные перспективы - стали важными изменениями во многих системах образования стран Европы в последние десятилетия. К важнейшим функциям системы образования в современных обществах, прежде всего, относят: ***функцию наделения статусом.***

Доступ к различным социальным позициям со своими привилегиями и ограничениями, доступ к различным слоям, социальный подъем и спуск тесно связаны с уровнем образования.

Наряду с функцией наделения статусом выделяют ***функцию социальной селекции.***

Социальный показатель молодых людей – их социальное происхождение, их национальность, пол, региональное происхождение – влияет на их образовательную карьеру, либо не зависящие от их достижений, либо благодаря достижениям, частично связанными с условиями жизни, которые в свою очередь связаны с вышеназванными показателями [3, 636-669].

Наряду с этими функциями система образования влияет в большей мере на вертикальную социальную мобильность в обществе. Социальный отбор в системе образования с его стойким последствием для различных последующих жизненных шансов приводит к тому, что социальный отбор и социальное размещение становятся нормой равенства шансов. Когда дети из различных слоев и различного происхождения, мальчики и девочки, городские и сельские жители имеют различные шансы на образование и в последующем различные жизненные шансы, то это неравенство – означает нарушение норм равенства шансов для всех. Расплывчатая основная идея равенства возникла в различных вариантах, из которых важными являются пропорциональная и результативная.

Согласно **пропорциональной модели** все группы населения общества - мужчины и женщины, дети из разных слоев, разного места проживания или из разных регионов - соответственно все части этих групп населения должны быть представлены во всех направлениях образования.

Согласно **концепции по достижениям** равенства шансов одинаковые шансы на образование должны быть приведены в соответствии с отбором по результатам (достижениям); существует формула «равные шансы по способностям и достижениям (результатам)» [4, 249-250].

Образованию в современном обществе придается все большее и большее значение. Созданы обширные и многообразные направления образования. Они требуют всегда высокой доли общественных расходов. Все больше среди молодых людей - школьников и учащихся; они остаются долгое время в школах и университетах. Сегодня половина нового поколения около четверти своей жизни проводит в системе образования. В современном «постиндустриальном обществе» технические, общественные и политические связи становятся все комплекснее. Они требуют больше знаний от каждого в отдельности. В качестве примера могут служить сложные связи в области охраны окружающей среды. Не долгосрочное машинное оборудование, а знания людей составляют двигатель экономической жизни.

В доиндустриальных обществах необходимые знания получали чаще всего в семье и в процессе работы, т.е. преимущественно на крестьянском дворе или на мануфактурах. С тех пор началась постоянная дифференциация образования. Содействие укреплению знаний, умений и навыкам все больше выделялось из семьи и работы, и полностью сосредотачивались в едином направлении. Сначала эти школы и высшие школы были легко обозримыми, развиваясь особенно в последние десятилетия, происходила внутренняя дифференциация системы образования: были созданы в изобилии профес-

сиональные и специальные школы, новые курсы и дополнительные учебные содержания. Эту дифференциацию образования можно считать примером общественной модернизации, которая характеризуется существенной функциональной специализированностью. Выделяют основные дополнительные задачи роста образования и его специализированности [5, 145-146]:

1) *социализация* – образование должно способствовать знаниям и навыкам, которые люди используют в работе и семье, в свободное время и для общественности и позволять им развиваться как отдельным личностям. Преодоления повседневности и становления постоянно готовой к действиям личности требует сегодня значительно больше обучения (и соответственно, получения образования), чем до сих пор. Ввиду «взрыва» знаний очень важно не только приобретать знания и навыки, но также и учиться, постоянно учиться.

2) *предоставление статуса* – образовательные направления последовательно измеряют индивидуальные способности каждого человека, сопоставляют их и подтверждают различными дипломами и сертификатами. Эти подтверждения отличаются социальным статусом, который подходит им согласно их индивидуальным достижениям в сфере образования и, в последствии, сфере труда.

3) *выбор правильного знания* – в ходе научного и технического прогресса объем знаний постоянно растет. Поэтому для образовательных учреждений главной задачей становится разделение основных и дополнительных знаний, ознакомление подрастающего поколения с главным образовательным содержанием, обучение умению отличать самостоятельно важное знание от неважного.

4) *консолидация общепризнанного знания* - в плюралистическом обществе учебные учреждения, сочетающие в себе различные этнические, духовные и социальные характеристики, должны обеспечивать согласие основных положений и знаний.

Область уровня образования и область равенства шансов в образовании всегда составляют множество вопросов. Почему люди стремятся к получению все большего образования? Почему возможности получить образование остаются частично неравными и будут ли равными?

Аттестаты и дипломы – это символы, обозначающие наличие того или иного уровня образования. Гарантом качества выступает вуз и государство. На рынке труда работодатели обычно не в состоянии проверить реальные знания и просто доверяют символам. Правда, на последующих этапах карьеры этих символов уже недостаточно, продвижение осуществляется по иным критериям. Однако при выходе на рынок труда символы образования играют очень важную роль. Они выполняют функцию символических ресурсов, которые конвертируются в рабочие места, оклады, престиж.

Свидетельство об образовании, диплом и оценки воспринимаются потенциальными работодателями не только как символ, но и инструмент прогноза для составления собственных расходов на дальнейшее обучение и освоение специальности в процессе работы.

Например, имя вуза также является символом, обозначающим определенное качество образования. По названию университета, обозначенному в дипломе, судят об образованности человека. Таким образом, имена превращаются в сим-

волические ресурсы, которые обеспечивают ускорение движения по ступеням социальной иерархии или создают для него препятствия.

В рыночном обществе символические ресурсы при определенных условиях могут превращаться в символический капитал, приносящий дивиденды. Однако в отличие от символических ресурсов административной системы, гарантирующих стабильный курс конвертации символов в должности и оклады, рынок подвержен сильным и неожиданным колебаниям. Это ведет к тому, что при одних условиях данные символы образования пользуются большим спросом и могут быть ценимы работодателем не меньше, чем инвестиции, что может превращать их в капитал, а при других условиях спроса на них нет вообще. В этом случае возникает часто встречающийся не только на территории пост - советского пространства, но и во всем мире тип высокообразованного безработного или низкооплачиваемого служащего, учителя и т.д. Очень важным фактором, определяющим конъюнктуру на рынке труда и дипломов, является соотношение спроса и предложения.

Кроме того, при более конкретном анализе причин неравных возможностей получения образования нужно учитывать целый ряд следующих факторов, влияние и взаимодействие которых достаточно не исследовано:

– воздействия определенных форм организации системы образования,

– различные, частично измененные условия жизни социальных группировок, которые способствуют очень неравным предпосылкам образовательных способностей и склонностей,

– различные полезные функции образования для специфических групп,

– неравная социальная дистанция между школой и родным домом и

– возможные "степень удовлетворения" (эффект потолка (ceiling-Effekte)) образовательного участия в определенных группировках.

Для того чтобы понять теоретические концепции, объясняющие образование и социальное неравенство, перейдем к рассмотрению понятий, играющих важную роль в объяснении теории социального неравенства.

Сегодня во всем мире образование играет важнейшую роль, миллиарды студентов обучаются на самых разных направлениях. Рассмотрим причины, приведшие к расширению доступа образования. Прежде чем говорить об образовании, необходимо объяснить значение понятия «расширение образования», «экспансия образования» или Bildungsexpansion (нем.).

Понятие ***«Bildungsexpansion»*** введено германскими социологами и происходит из исследования образования, обозначая расширение вторичного (5-13 классы в Германии, профессиональные школы) и третичного уровня (высшие школы) системы образования. Это означает, что все больше людей приобретают среднее и высшее образование; все больше людей проводит все большее время в системе образования [6, 644]. С социальной позиции *экспансия образования* означает улучшение квалификационной структуры, высокую квалификацию населения. Или иначе: все большая часть населения получает среднее или высшее образование - квалификацию.

Образование стало важнейшей основой материального благосостояния современного общества. Напротив, это общественное богатство содействовало тому, что боль-

шая часть населения на многие годы была изъята из непосредственной экономики и обеспечивала образование знаниями. Исходя из этого, многие общества стали называться «общество знания» или «информационное общество». Получение информации, содействие, ее распространение, а также качество образования и место образования в таких современных обществах занимают высокие позиции.

Литература

1. *Российская социологическая энциклопедия /Под общ. ред. Г.В. Осипова. – М.: Норма – Инфра, 1998.*
2. *Батыгин Г.С., Мкртчян Г.М., Чистяков И.М. Рецензия на книгу Константиновского Д.Л. Динамика неравенства: российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 60-х к 2000-му)//Социологический журнал, 2000, № 1/2. http://www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm*
3. *Schimpl – Neimanns, B. (2000), Soziale Herkunft und Bildungsbeteiligung, in: KZfSS Koelner Zeitschrift fuer Soziologie und Sozialpsychologie, 52. Heft 4. S. 636 – 669.*
4. *Meulemann, H. Expansion ohne Folgen? Billdungschancen und sozialer Wandel in der Bundesrepublik. / In: Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur. / Wolfgang Glatzer (Hg.). – Frankfurt a. M.: Campus. S. 123-157.*
5. *Hradil S. Soziale Ungleichheit in Deutschland. Leske+Budrich, Opladen 1999.*
6. *Schimpl – Neimanns, B. (2000), Soziale Herkunft und Bildungsbeteiligung, in: KZfSS Koelner Zeitschrift fuer Soziologie und Sozialpsychologie, 52. Heft 4, S. 636 – 669.*

Терновская О.В.

ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», г. Воронеж, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ КОНСТРУКТОРСКО-ИЗОБРЕТАТЕЛЬСКИХ УМЕНИЙ СТУДЕНТОВ СРЕДСТВАМИ ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКИ

Развитие творческой личности – одна из главных целей системы современного образования. Переход к рыночной экономике ставит перед высшей школой задачу воспитания специалиста, способного ориентироваться в динамично изменяющейся обстановке и имеющего конструкторско-изобретательские умения и навыки [1]. Наличие конструкторских навыков определяет умение грамотно передать через комплект конструкторских документов (ККД) собственные технические идеи производственным и эксплуатационным службам, умение разработать чертежи еще несуществующих конструкций с учетом правил Единой системы конструкторской документации (ЕСКД).

Потребность в формировании «компетентности» в противовес «усвоения знаний», переориентация современного образования на личностно-ориентированный подход, противоположный знаниево-ориентированной педагогике продиктовано современным состоянием общества. Обучение инженерной графике (ИГ) студентов механических специальностей в Воронежском государственном архитектурно-строительном университете имеет образователь-

ную цель – формирование конструкторско-графических навыков, которое возможно с помощью использования элементов ассоциативного проектирования упрощенных конструкций по специальности студента, без расчетов, по аналогии с реальными изделиями и использованием существующих авторских свидетельств (АС) на изобретения [2].

Уже много лет в нашем вузе на кафедре начертательной геометрии и графики в рамках студенческой научной работы студенты специальности 170900 «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование» выполняют научные работы по общей теме «Изобретения в моделях». Работа представляет собой комплекс понятных, логически связанных, удобных для восприятия целей и задач. Деятельность студентов в рамках работы настраивает их на интерпретирование, оценивание и систематизацию информации. Данная научная работа – это организационная форма работы, ориентированная на изучение основных разделов входящих в комплекс дисциплины «Инженерная графика». Работа предполагает совместную учебно-познавательную, исследовательскую, творческую деятельности, которые являются путями проектно-исследовательского метода [3].

Процесс обучения ИГ опирается на практические постулаты, являющиеся требованиями современного развития высшего образования:

- использование патентной литературы по специальности в контексте изучения дисциплин графического цикла;
- использование в курсе ИГ практики изготовления моделей по специальности на основе разработанных студентами ККД.

Для машиностроительных специальностей, обучение инженерной графике структурировано в рамках процесса непрерывного формирования творческого технического мышления (НФТТМ). Внедрение в учебный процесс креативной системы НФТТМ обеспечивает эффективную подготовку молодого специалиста. Обучение ведется над объектами деятельности будущего специалиста, что позволяет осуществить самопроверку степени сформированности на предыдущем этапе обучения:

1) теоретических знаний по ИГ и графических навыков;

2) умения применять знания по курсу ИГ в самостоятельной конструкторской деятельности;

3) способности к поисковой и изобретательской деятельности с их особенностями, приёмами и правилами.

Содержание и последовательность задания, выполняемого в рамках курсовой работы, соответствует правилам организации проектно-конструкторской и экспериментальной деятельности научно-производственных объединений любой промышленной отрасли:

1) работа с патентной литературой и выход на техническое задание – условно патентный поиск;

2) проработка чертежей модели строительно-дорожной машины (СДМ) – условно технический проект;

3) изготовление учебного пособия (модели СДМ) из жести, дерева, картона и т.д. – условно экспериментального образца реальной конструкции;

4) разработка комплекта конструкторской документации для «серийного» изготовления модели – условно для промышленного производства;

5) участие в конференции студенческого научного общества – условно научная конференция;

6) оформление заявки на рационализаторское предложение «Полезная модель» – условно патентная деятельность.

Каждый год по итогам проведения конкурса на лучшую научную работу студентов отбирается несколько работ, которые в дальнейшем используются в учебном процессе. В 2009 г. работа студента группы 521 Папонова А.С. «Рабочее оборудование одноковшового экскаватора с шарнирно установленным балансиром» успешно прошла I тур открытого Всероссийского конкурса и выдвинута для участия во II туре по разделу «Инженерная геометрия и компьютерная графика», который пройдет в г. Самара.

В отобранных лучших студенческих работах модели изготовлены из дерева и металла, что дает возможность использовать их как наглядные пособия в учебном процессе для студентов механических специальностей при изучении тем по инженерной графике: «Сборочный чертеж» и «Разъемные соединения», а также на занятиях со школьниками в профильных технических классах. Модели позволяют познакомить студентов и школьников с устройством и кинематикой работы строительно-дорожных и подъемно-транспортных машин.

Работы имеет интегративное значение, они увязывают специальные предметы и знания по инженерной графике. Разработанные комплекты конструкторской документации имеют инновационный характер, т.к. выполнены на основе авторских свидетельств. По чертежам обучаемые могут понять особенности рассматриваемой конструкции, а также чертежи могут быть использованы для изготовления и других моделей рабочего оборудования СДМ на базе одноковшового экскаватора, скрепера, бульдозера и др.

Литература

1. Альтшуллер Г. С. Алгоритм изобретения. – М.: Московский рабочий, 1973. – 296с.

2. Инженерная графика с элементами конструирования (ИГ с ЭК). Ч. I. Имитационная игра «Работа с чертежами в процессе изготовления изделия» по теме «Виды изделий и конструкторских документов»: Учеб. пособие / В.И. Нилова, О.В. Терновская, Г.Ж. Койбаков; Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж, 2004. – 200с.

3. Терновская О.В. Технология формирования креативных конструкторско-графических умений учащихся профильных классов и учреждений дополнительного образования: Автореф. дис. … канд. пед. наук; Москов. пед. гос. ун-т. – М., 2009. – 21с.

Тоцкая И.В.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова», г. Белгород, Россия

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ И РАБОТОДАТЕЛЬ: СТОЛКНОВЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ

Молодые специалисты, предлагающие свои услуги на рынке труда, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, которые определяются несоответствием интересов работодателей и выпускников.

Нередко потенциальный работодатель и будущий выпускник имеют различные представления об идеальном молодом специалисте.

Точкой отсчета проблемы, связанной с будущим трудоустройством выпускника, иногда можно считать момент выбора им ВУЗа. Несовместимость мотивов поступления в образовательное учреждение и стратегий выбора траекторий жизненного пути ведет молодых людей к трудностям интеграции на рынке труда. В данном случае проблема кроется в недостаточной профессиональной ориентированности некоторых абитуриентов. То есть молодые люди не совсем четко представляют, в какой области потом смогут применить свои знания. С этим моментом, например, связана направленность на получение академических знаний или же специализированных. Необходима деятельность специалистов по оказанию качественных профессионально – ориентационных услуг на самых разных уровнях.

К проблемам трудоустройства можно отнести те ошибочные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры, которые питают потенциальные молодые специалисты, когда рыночные ситуации не оправдывают надежды вчерашних студентов. Получение заветной «корочки» не знаниями, а иными доступными способами, не гарантирует пропуск в мир больших возможностей. Как следствие, при первом же столкновении молодого специалиста с трудовыми буднями, теряется престижность самого диплома, уходит вероятность осуществления успешной профессиональной самореализации.

Неспособность выпускников реализовать себя в полной мере в сложившихся рыночных условиях ведет к разочарованию в выбранной ими профессии, к желанию сменить ее. Таким образом, возникает проблема в ином масштабе, в масштабе государства. Находит место девальвация государственных расходов на высшее образование, ослабление интеллектуального потенциала страны, рост социальной напряженности в обществе. Наряду с выше указанными сложностями существует проблема профессионального самоопределения молодых специалистов, как содержательного процесса духовного развития личности.

Предпочтения молодежи в области выбора профессии связаны с трансформационными изменениями в различных сферах: экономической, социальной, и других. Данный процесс определяет тенденции и направления социально-профессиональной мобильности. Кризис в сфере труда и занятости в условиях рыночных отношений, а так же кризис личности, особенно в молодежной среде

подталкивает молодых специалистов к вынужденной переориентации на материальные ценности.

Проблемы трудоустройства молодых специалистов-россиян тесно соприкасаются с теми же проблемами более опытных специалистов. Это ведет к возникновению определенных трудностей в поисках «своей» ниши. В этой ситуации вчерашние выпускники могут воспользоваться своей гибкостью в удовлетворении несколько иных интересов работодателя.

Положительным фактором является:

- отсутствие большинства стереотипов, которыми богата «трудовая биография» работника со стажем;
- стремление к новаторству;
- социальная и профессиональна мобильность;
- умеренность требований к вознаграждению и т.д.

Требование работодателя распространяется и на наличие у молодых специалистов способностей к инновациям, расширению сферы деятельности, готовности к самообучению. Приветствуются не просто фундаментальные знания, но и знания в области новых технологий, умение пользоваться процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, умение руководить людьми, проявление гибкости и т.д. Цитируя английского философа, историка, экономиста Дэвида Юма, скажем следующее: «Тот счастлив, кто живет в условиях, соответствующих его темпераменту, но тот более совершенен, кто умеет приспосабливать свой темперамент к любым условиям».

Уже на старших курсах студентам желательно продумывать способы приспособления к рыночным условиям. Речь идет о попытке планирования своей дальнейшей карьеры, самостоятельного поиска работы. Обращение в службу занятости ВУЗа, либо в агентства, использующие специальные программы по трудоустройству данной категории граждан – один из вариантов выхода из сложившейся ситуации. Такое сотрудничество позволяет более оперативно подойти к вопросу по решению проблемы недостаточности или отсутствия профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к оплате труда.

Диагностика проблемы трудоустройства молодого специалиста предполагает наличие и возможность социальной терапии. Одной из ее составляющих является позиция личности в современном обществе, предполагающая присутствие целеустремленности, старания, настойчивости и понимания в некоторых ситуациях невозможности получения чего-либо «здесь» и «сейчас», способности добиваться поставленных целей.

Проблемы трудоустройства молодых выпускников многогранны и подразумевают изучение различных аспектов функционирования институтов образования, семьи, занятости.

Литература

1. Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских ВУЗов / Е.Н. Быданова // Социологические исследования. – 2008. – № 5 С. 9-13.

2. Вишневская Н. Государство на рынке труда - изменение стратегии / Н. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 7. – С. 19-22.

3. Дорофеева З. Е. Незанятые в современной России / З. Е. Дорофеева // Социологические исследования. – 2008. - № 2 С. 39-46.

4. Комарова И. И., Кондрашов А. П. Великие мысли великих людей. Антология афоризма в 3 т. XIX – XX века. – М.: РИПОЛ классик, 2008.-736 с.: ил.

5. Уильямс Л. Собеседование без проблем / Л. Уильямс. – М. Фаир, 2009. – 256 с.

Фомин В.Н.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ: АКТУАЛИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД

Ситуацию в деле профессиональной подготовки молодежи трудно признать оптимистичной. К наиболее тревожным тенденциям здесь можно отнести дисбаланс между спросом на профессии между рынком образовательных услуг и рынком труда специалистов; рост количества студентов, разочаровавшиеся в избранной профессии; нежелание многих выпускников вузов и ссузов работать по специальности; падение качества их образования и др. Все это приводит к возрастанию аварий и техногенных катастроф, подавляющая доля которых вызвана пресловутым «человеческим фактором», проистекающим из-за непрофессионализма, халатности, безответственности. Сферу труда наводнили полупрофессионалы, люди, работающие не по полученной профессии, совместители. Помимо прямого вреда государству и обществу эти тенденции уменьшают сумму личного счастья и благополучия самих горе-специалистов и их семей.

Все это требует тщательного изучения проблем, возникших на пути профессионального становления личности, выявления кризисных точек этого процесса и дисфункций в механизмах его регулирования. Полученные знания позволят предложить меры по исправлению негативной ситуации в деле профессиональной подготовки кадров.

Оценивая состояние дел с изучением *профессионального становления личности* (ПСЛ), можно прийти к нескольким выводам. Во-первых, существует множество подходов к его анализу: акмеологический (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Козлова и др.), адаптивный (Л.М. Митина,), типологический (Д. Холланд, А. Рой), профессиональ-но-развивающий (Л.М. Митина), деятельностно-формирующий (Ю.П. Поваренков), кризисо-преодолевающий (Т.В. Кудрявцев), карьерной зрелости (Д. Сьюпер), профессионального выбора (Э. Гинцберг) и т.д. Это вызвано не столько личными пристрастиями исследователей, сколько объективной множественностью ипостасей, сторон изучаемого феномена, порождающей такой широкий спектр его моделей и концепций. Отсутствие комплексного рассмотрения ПСЛ привело к неразведенности и неоднозначности соответствующих трактовок, использованию для его определения практически

синонимических понятий. Так, многие исследователи обращают внимание на то, что в ряде случаев синонимами являются такие выражения как «становление личности профессионала», «становление профессионала», «развитие личности профессионала», «личностное становление в профессии», «профессиональное развитие», «личностное развитие профессионала», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение», «профессиональный выбор», «профессионализация», «профессиональная идентификация» и т.д.

Существует и большое количество представлений процесса ПСЛ. Например, Е.М. Борисова понимает под ним развернутый во времени процесс овладения профессией [1]. Л.М. Митина и Р.Л. Кричевский говорят о ПСЛ как о профессиональной социализации личности [2]. Л.М. Митина [3] и Ю.В. Поваренков [4] называют профессионализацию формой социализации, представляющую собой процесс вхождения индивида в профессиональную среду и усвоение опыта, овладение стандартами и ценностями данного профессионального сообщества, которые вызревают внутри требований более широкой социальной среды. Впрочем, такое разнообразие подходов и представлений естественно для начальной стадии изучения любого нового феномена.

Во-вторых, ПСЛ часто рассматривают локально (только в школе, только в вузе, только в сфере труда в рамках школьной, вузовской или трудовой психологии), реже строят стадиальные модели всего процесса, выделяя ряд стадий, смысл и специфика которых задается трояко: а) *формально-хронологически*, в привязке к биологическому возрасту индивида (Д. Сьюпер, Т.В. Кудрявцев, Э.Ф. Зеер, А.Т. Ростунов и др.); б) *профессионально-логически* (каузально), в шкале «профессионального возраста» индивида, с учетом естественной логики самого процесса становления (Ю.П. Поваренков, Е.М. Борисова); в) *содержательно-психологически*, что предполагает наличие цепочки психологических изменений личности (Л.М. Митина, А.Р. Фонарев).

Примером упрощенной модели *формально-хронологического типа* служит концепция Д. Сьюпера, который выделял 5 стадий процесса ПСЛ: а) стадию пробуждения (от рождения до 14 лет); б) стадию исследования (от 15 до 24 лет); в) стадию консолидации (25–44 года); г) стадию сохранения (36–64 года); д) стадию спада (после 65 лет). Далее автор разбивает каждую стадию на фазы. Так, например, на первой стадии ребенок идентифицирует себя со значимыми взрослыми, при этом в фазе фантазии (4–10 лет) профессиональные роли разыгрываются в фантазиях ребенка, в фазе интересов (11–12 лет) формируются профессионально-значимые предпочтения, в фазе способностей (13–14 лет) испытываются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и образовании и т.д. [5]. Здесь важно, что процесс ПСЛ рассматривается как специфический план всего жизненного цикла человека.

Примером модели *профессионально-логического типа* служит представление о **профессионализации**, как о процессе формирования личности профессионала, протекающего в четыре стадии: а) поиск и выбор профессии; б) освоение профессии; в) социальная и профессиональная адаптация; г) выполнение

профессиональной деятельности [6, 416]. Это определение, в сущности, не отличается от традиционной дефиниции профессионального самоопределения.

Среди моделей *содержательно-психологического типа*, разработанных нашими соотечественниками, отметим следующие (табл. 1).

Таблица 1

Стадиальные модели профессионального становления

Т.В. Кудрявцев [7], Э.Ф. Зеер [8], А.Т. Ростунов [9]	Ю.П. Поваренков [4]	Л.М. Митина [3]	
		Модель адаптивного поведения	*Модель профессионального развития*
1. Возникновение профессиональных намерений	1. Допрофессиональное развитие личности	1. Профессиональная адаптация	1. Профессиональное самоопределение
2. Профессиональное обучение	2. Поиск и выбор профессии, профессионального учебного заведения	2. Профессиональное становление	2. Профессиональное самовыражение
3. Активное вхождение в профессию	3. Профессиональное обучение	3. Профессиональная стагнация	3. Профессиональная самореализация
	4 Самостоятельная профессиональная деятельность		

В-третьих, только в небольшом количестве серьезных психологических исследований предлагаются модели механизмов ПСЛ. В основном это регуляторы внутреннего плана, лишь контекстно учитывающие специфику влияния внешних факторов. Такое понимание сущности ПСЛ вряд ли можно признать достаточным. Остается спорным и вопрос о единственности-множественности таких механизмов, об их локальном (действие в пределах одной стадии) или сквозном (действие на протяжении всего процесса ПСЛ) характере.

Так, например, А.Р. Фонарев, пришедший в результате анализа упомянутых концепций к выводу о том, что соотнесенность стадий ПСЛ со стадиями жизненного цикла является их недостатком, поскольку ограничивает эти стадии временными рамками. Действительно, стадиальный подход имманентно ограничен, так как предполагает полную исчерпаемость действия специфического механизма трансформации личности временными рамками отдельной стадии [10]. В то время как их влияние хоть и ослабевает или модифицируется, но сохраняется на протяжении всего процесса ПСЛ.

Т.В. Кудрявцев считает, что на каждой из упоминавшихся выше стадий профессионализации происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных стадиях субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия [11]. Здесь важно признание полимеханизменности процесса, их изменяемости от стадии к стадии.

Другие авторы обходят вопрос о специфике механизма ПСЛ: А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин путем обращения к подсистемам личности [12], а А.Т. Ростунов – к подсистемам управления [9]. При таком структурно-функциональном подходе действие механизмов ПСЛ, обеспечивающее поступательное *развитие* человека, камуфлируется процессом *функционирования* этих подсистем, который хоть и носит непрерывный характер, но с трудом соотносится со стадиями профессионального становления. Это обходной маневр, неявно предполагающий постоянное изменение качеств личности: ее профессиональной компетентности, способностей, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений (А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин) или непрерывное влияние на нее со стороны социального окружения, способствующее профориентации, профессиональному отбору, профессиональной подготовке и профессиональной адаптации индивида (А.Т. Растунов).

В-четвертых, значительный интерес вызывает выяснение роли и места профессионального становления в рамках общего личностного становления и развития. «В понятии «профессиональное становлении личности», – пишет А.Р. Фонарев, – подчеркивается, что существует профессиональное становление, а значит, возможно и любое другое, ее внепрофессиональное становление, то есть происходит отдельное рассмотрение человека как личности и как профессионала, подразумевая тем самым, что это суть различные понятия. Между тем, профессиональное становление является лишь частным случаем общего становления человека в процессе всего жизненного пути. Следовательно, зачастую выпадает анализ целостной личности профессионала, а сама периодизация его становления рассматривается как совпадающая с этапами жизненного пути, и потому жестко ограничена временными рамками» [10, 49].

Действительно, существуют и другие виды становления человека: личностное, гражданское, патриотическое и др. Они отличаются от развития, которое к тому же имеет два значения – как процесса и как его результата (например, физическое, интеллектуальное или культурное развитие человека). Специфика этих двух изменений оказывается разной. С одной стороны, **становление**, иначе, генезис – является начальной стадией развития, представляющей собой разворачивание некоторой потенции. С другой стороны, становление – это обретение некоторой законченной формы, достижение некоторого идеала. И в этом смысле оно характеризует конечный, или, во всяком случае, асимптотический процесс. В то время как **развитие** не предполагает в явном виде такой ограниченности, хотя любая система и конечна во времени. Здесь ограниченность понимается не во временных рамках, а в содержательных. Имеется в виду потенциальная возможность достигнуть некоторых предельных показателей.

В-пятых, все эти подходы и формируемые в их лоне концепции ПСЛ выдвинуты в рамках психологической и педагогической науки. К сожалению, совсем мало работ, рассматривающих этот процесс с позиций социологии. Хотя, как показала в своем исследовании Е.М. Борисова, межличностные отношения в малой группе и социальный статус субъекта оказывает существенное влияние на успешность профессионального самоопределения [1]. Впрочем, и из общих соображений понятно, что построение комплексной модели механизма ПСЛ,

представляющей этот процесс не только с учетом внутренних (психологических), но и внешних (социальных) факторов, становится чрезвычайно актуальным.

Поэтому, не умаляя эвристической ценности имеющихся подходов, мы предлагаем подойти к рассмотрению феномена ПСЛ комплексным образом, что подразумевает реализацию следующих решений. Во-первых, при рефлексии отмеченного многообразия исследовательских позиций полезно было бы воспользоваться конфигурационным подходом, который предполагает построение конфигуратора, как совокупности четко определенных точек зрения, соответствующих им аспектов (методов) рассмотрения, каждый из которых акцентирует внимание на одной из сторон (ипостаси, частном облике, отдельном механизме или функции и т.п.) рассматриваемого феномена [13]. Более того, при конструировании исследовательской программы предполагается воспользоваться этим подходом для оптимального сочетания методов многостороннего изучения ПСЛ.

Во-вторых, необходимо в явном виде сочетать внутренний анализ с внешним, учитывая достижения, как психологии, так и социологии. В определенной мере такое сочетание внутреннего и внешнего осуществляется в педагогической науке. Но ее зона действия ограничена в основном сферой средней школы, редко – высшей. И уже практически ничего педагогика не говорит о трудовой сфере (для взрослых людей).

В-третьих, с позиции социологии управления, в рамках социально-технологического и системного подходов методологически правильно рассматривать ПСЛ как единый многоплановый многостадийный процесс социализации личности, одной из граней которой выступает профессиональное становление, представляющее собой цепочку переходов индивида между *социально-формирующими средами* (СФС) с постепенным повышением степени своей социализованности и изменением своего статуса (социальная мобильность). Такой процесс можно представить посредством *транзитно-стадиальной модели*, как это показано на рис. 1.

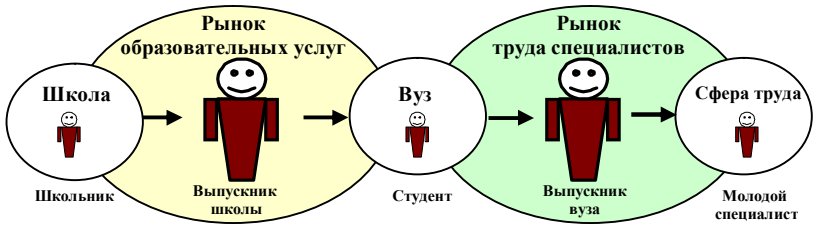


Рис. 1. Прохождение индивида сквозь социально-формирующие среды разного типа

Характерно, что в каждой из сред индивид обладает вполне определенным статусом, играя поочередно роли: школьника, выпускника средней школы или абитуриента, студента, выпускника вуза, молодого специалиста. Отметим, что такое представление свободно от указанных выше методологических недостатков стадиальных моделей. Об этом говорит относительная автономность СФС, специфичность механизмов внешнего влияния в них, невозвратность индивида в покинутые им среды и т.д. Возрастающая год от года несогласованность этих

механизмов приводит к «скачку», «разрыву» в непрерывном течении процесса ПСЛ. Понятно, что единственным агентом, обеспечивающим непрерывность всего процесса, остается сам индивид. Отсутствие преемственности во внешнем формирующем влиянии усиливает требования к адаптации индивида при переходе из одной СФС в другую.

Причем такое «движение» индивида происходит под существенным негативным и позитивным влиянием СФС. Среди факторов такого влияния можно указать на запросы и возможности общества, содействие или противодействие индивиду на его пути, на мотивацию, управление и/или манипулирование процессом его профессионального становления и т.д. Аналогичной точки зрения придерживается, в частности, Е.В. Козлова, вводя понятия акме-факторов и акме-условий, формирующих акме-ориентированную мотивацию индивида [14]. Это обстоятельство позволяет выделить два ракурса в механизме детерминации ПСЛ: внутренний и внешний.

Единым механизмом ПСЛ, который включает в себя и психологические и социальные регуляторы, является механизм **актуализации**, обеспечивающий превращение возможностей в действительность, зарождение и раскрытие потенций и/или интенций, присущих изучаемому объекту, в данном случае индивиду. В рамках использующего такие представления актуализационного подхода профессиональное становление выступает в виде процесса формирования и реализации профессионально-личностного потенциала личности. На правомерность подобной трактовки имеются определенные указания, в частности, у Е.М. Борисовой, Е.В. Козловой и других авторов.

Этот механизм обладает сквозным, транзитным действием, принимая разные формы на протяжении всего процесса ПСЛ. Его назначение состоит в оптимальном сочетании действия внутренних (*самоактуализация*) и внешних (*актуализирование*) процессов. Во втором случае нами использовано непривычное понятие *актуализирования*. Это сделано для того, чтобы развести его с традиционным понятием *актуализации*, которое по своему смыслу включает оба ракурса (внешний и внутренний), т.е. является комплексным регулятором.

Механизм актуализации реализуется посредством нескольких частных механизмов, равносущных ему: механизма обучения, механизма воспитания, механизма профессионального самоопределения, механизма мотивации и механизма адаптации. Каждый из них тоже имеет внутренний и внешний план (табл. 2). Первый изучается психологами, второй – социологами. Оба эти плана представляют интерес так же для педагогов, методистов, социальных работников, руководителей.

Ввиду того, что большинство процессов носят двуединый характер, подразумевающий как собственную активность индивида, так и внешнее влияние (содействие ему, управление им), предполагается закрепить различие внутреннего и внешнего планов каждого механизма разведением соответствующих понятий для устранения путаницы в понимании того, что же имеется в виду в каждом конкретном случае. Например, обучение подразумевает как деятельность педагога по трансляции знаний, так и встречное движение учащихся по их усвоению, которые являются разными видами деятельности, поэтому и называть-

ся они должны по-разному. Именно с этой целью в правом столбце таблицы приведены корявые с непривычки обороты, обозначающие внешний план соответствующего механизма.

Таблица 2

Типология механизмов профессионального становления личности

Внутренний план механизмов ПСЛ	***Внешний план механизмов ПСЛ***
Актуализация	
Самоактуализация	Актуализирование
Обучение	
Самообучение	Научение
Воспитание	
Самовоспитание	Воспитывание
Профессиональное определение	
Профессиональное самоопределение	Профессиональная ориентация
Мотивация	
Самомотивация	Мотивирование
Адаптация	
Самоадаптация	Адаптирование

Следует подчеркнуть, что все эти механизмы (как и включающий их механизм актуализации) обладают сквозным, транзитным действием, меняя свою значимость и специфику реализации от стадии к стадии. Так, *обучение* стало непрерывным и продолжается в сфере труда, принимая формы повышения квалификации, переподготовки, получение дополнительного образования, стажировок, освоения чужого опыта и т.д.

Воспитание, являясь ведущим механизмом актуализации личности на стадии детства, постепенно ослабевает с возрастом, принимая различные формы социализации.

Профессиональное определение продолжается и в сфере труда, проявляясь в смене места работы, карьерного роста, переквалификации и т.д. Особенно это заметно в условиях экономического кризиса, когда люди в массовом порядке вынуждены менять свою профессию.

Мотивация модифицируется на протяжении всего цикла ПСЛ, переориентируясь в соответствии с изменением ведущего вида деятельности, к которому она побуждает человека (обучение, воспитание, профессиональное определение, адаптация, труд).

Адаптация сопровождает все эти изменения в жизни индивида, содействуют более эффективной актуализации его потенций в каждой СФС, способствуя успешному освоению новой социальной и/или профессиональной роли, новой профессии (должности) и т.д.

Наличие таких частных механизмов, равносущностных механизму актуализации позволяет при рассмотрении ПСЛ выделять их в качестве самостоятельной стороны этого процесса, формируя соответствующую точку зрения на него.

Скажем, с точки зрения *обучения* ПСЛ – это процесс непрерывного и самоактивизирующегося усвоения знаний, умений, навыков, приобретения необходимых компетенций. Профессиональная актуализация при этом проявляется, с

одной стороны, в формировании *интеллектуально-когнитивного потенциала* личности, а с другой стороны, – в его реализации, во-первых, в профессиональной деятельности, а во-вторых, в интенсивном и экстенсивном повышении этого потенциала (чем больше узнаешь, тем легче усваивать новое, тем больше хочется узнать – в этом состоит смысл самоактивизации процесса обучения и познания, носящего лавинный характер).

С точки зрения *воспитания* ПСЛ – это процесс непрерывного усвоения моральных ценностей, социальных норм, жизненных принципов и т.п. Профессиональная актуализация при этом проявляется, с одной стороны, в формировании *ценностно-нравственного потенциала* личности, а с другой стороны, – в его реализации на протяжении всего процесса ПСЛ, в том числе при осуществлении коллективной по своему характеру профессиональной деятельности.

С точки зрения *профессионального самоопределения* ПСЛ – это цепочка актов профессионального выбора при переходе из одной СФС в другую, внутри которых идет подготовка к таким выборам. Профессиональная актуализация при этом проявляется, с одной стороны, в формировании профессиональных намерений, желания получить конкретную профессию, а также в повышении определенности такого желания и стремления овладеть информацией о мире профессий (*профессионально-определенческий потенциал*), а с другой стороны, – в использовании их для активизации и обеспечения «правильности» профессионального выбора.

С точки зрения *мотивации* ПСЛ – это процесс, активизируемый сложной системой мотивов (профессиональной перспективой, интересом к профессии, желанием добиться посредством нее признания и материального благополучия, стремлением самореализоваться и т.д.), а также большой совокупностью внешних побудителей (возможностью получить соответствующую профессию, востребованностью и модой на нее, советами родителей и близких, оплатой труда и т.д.). Профессиональная же актуализация при этом проявляется, с одной стороны, в формировании мотивационной сферы личности, ее волевых качеств, а также в осознании важнейших мотивов выбора профессии, настойчивости в ее освоении (*мотивационно-волевой потенциал*), а с другой стороны, – в умении использовать этот потенциал при осуществлении ведущего вида деятельности, присущего каждой стадии ПСЛ, для получения интересующей профессии и овладении вершинами профессионального мастерства.

С точки зрения *адаптации* ПСЛ – это двухслойный процесс текущей и опережающей адаптации индивида к СФС, новым ролям в них, к профессии. Причем такая адаптация осуществляется как к данной, так и ко всем предстоящим стадиям соответственно. При этом профессиональная актуализация выступает в роли процесса формирования и реализации *адаптационно-мобильностного потенциала*, определяемого такими характеристиками индивида как *адаптивность* (коммуникабельность, ситуативная вариабельность, маневренность поведения, пластичность, быстрота реагирования, умение ориентироваться в новой обстановке, приспосабливаться к ней, осваивать новые роли и виды деятельности, усваивать социальные и профессиональные нормы, присущие новой для себя среде и т.д.) и *мобильность* (профессиональная, территориальная, со-

циальная). В последнем случае имеется в виду адаптация путем выбора новой профессии, нового места учебы или работы, обретения более высокого социального статуса, соответствующего представлениям индивида о жизненном успехе и др.

Понятно, что динамика каждого частного механизма актуализации имеет свои особенности, которые должны быть изучены более детально. Но такое изучение станет более эффективным, если оно будет осуществляться комплексным образом, путем постоянного соотнесения результатов анализа каждого частного механизма друг с другом. Предпринимавшиеся исследования этих феноменов осуществлялись достаточно изолированно, что затрудняло обнаружение их глубокой взаимосвязи. В частности, поэтому каждый механизм получал необоснованно широкую трактовку, неявно «наползая» на сферы действия других механизмов. Скажем, до сих пор нередко вопросы мотивации к учебе включаются в механизм обучения, а содействие адаптации считают прерогативой воспитания. Подобная некорректность и осознание необходимости расширения представлений о современном образовательном процессе привели к выделению упоминавшихся выше механизмов профессионального самоопределения, мотивации и адаптации в качестве относительно самостоятельных регуляторов [15].

Таковы основные представления актуализационного подхода к ПСЛ. Разумеется, он не служит панацей от всех трудностей на пути понимания сущности изучаемого процесса, но обладает рядом преимуществ, упрощающих этот путь. Во-первых, при таком комплексном подходе становятся понятными причины терминологического разнобоя в описании этого феномена. Во-вторых, к его достоинствам можно отнести единообразие в анализе разных стадий ПСЛ, одновременный учет и психологических и социологических механизмов, явная рефлексия методологии, используемой при изучении феномена и др. Все это закладывает основы для формирования эффективной технологии содействия и эффективного управления процессом ПСЛ, одной из форм которого может стать *социальный маркетинг* [16].

Литература

1. *Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: автореф. дис. … докт. психол. наук. – М., 1995.*
2. *Кричевский Р.Л., Митина Л.М. Профессиональная социализация личности: проблемы профессиональной социализации. – Тула, 1996.*
3. *Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии, 1997. – № 4. – С. 28–38.*
4. *Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М., 2002.*
5. *Super D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research. – N.Y., 1957.*
6. *Психология: Учебник для гуманитарных вузов / под общей ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2006 – С. 416.*

7. *Психологические основы профессионально-технического обучения / под ред. Т.В. Кудрявцева, А.И. Сухаревой. – М., 1988.*
8. *Зеер Э.Ф., Психология профессий. – Екатеринбург, 2001.*
9. *Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности. – М., 1984.*
10. *Фонарев А.Р. Психология личностного становления педагога-профессионала: автореф. дисс. … докт. психол. наук. – М., 2007.*
11. *Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. – М., 1986.*
12. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2003.*
13. *Фомин В.Н. Конфигурационный подход в методологии социального познания и практики: монография. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2008.*
14. *Козлова Н.В. Личностно-профессиональное становление в условиях вузовского образования: акмеориентированный подход: автореф. дисс. ... докт. психол. наук. – Томск, 2008.*
15. *Фомин В.Н. К трехаспектной модели образовательного процесса // Высшее образование в России, 2009. – № 12. – С. 127–131.*
16. *Фомин В.Н. Социальный маркетинг в образовательной деятельности современного вуза: монография. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2008.*

Халиулина В.В.
ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Россия

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Сегодня все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Развивающаяся экономика повышает требования к уровню образования, к компетентности молодых специалистов и выпускников вузов. Эти требования касаются как теоретических знаний по определенной специальности, так и практических навыков. Уровень профессиональной компетенции определяется способностями человека, приобретенными знаниями, умениями и опытом, а также личностными качествами, которые необходимы для выполнения трудовой функции. Активные, трудолюбивые, способные молодые специалисты, получившие хорошее образование и востребованную специальность, имеют отличный «стартовый капитал» для успешной карьеры. Поэтому занятость и востребованность выпускников, их конкурентоспособность, во многом определяется качеством обучения, которое напрямую связано с уровнем преподавания, с наличием профессиональных преподавателей-практиков.

Характеристика рынка труда молодежи Кемеровской области отражает устойчивый рост числа выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, наметившийся в последние годы. По сравнению с 2005 г. их численность к началу 2008 г. возросла на 8,5% [1, 10]. По-

ложительным моментом является нарастание устойчивых связей социального партнерства между учреждениями профессионального образования и работодателями в вопросах трудоустройства выпускников. Так, в г. Новокузнецке это медицинское, педагогическое училища, педагогический колледж, филиал Томь-Усинского горно-энерготранспортного колледжа, в г. Кемерово – КОАО «Азот», ОАО «Кокс», ЗАО ХК «СДС» и др. Во многих учреждениях профессионального образования работает служба содействия трудоустройству выпускников.

Следует отметить тенденцию сокращения количества обращений выпускников учреждений профессионального образования за содействием в поиске подходящей работы в учреждения службы занятости. По итогам 2008 г. данный показатель снизился в два раза к уровню 2005 г., что свидетельствует о достаточно высокой мобильности молодежи, о реализации форм социального партнерства.

В то же время, ежегодно повышается уровень трудоустройства выпускников, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (2006 г. – 38,4%, 2008 г. – 56%, по данным на конец октября 2009 г. – около 57 %). Причем содействие в трудоустройстве оказывалось с учетом пожеланий выпускников (преимущественно по полученным ими профессиям и специальностям) и потребностей в кадрах работодателей [1, 11].

Достаточно результативной мерой содействия трудоустройству является организация временного трудоустройства выпускников в возрасте от 18 до 20 лет. Возможность трудоустройства, в том числе, временного, во многом определяется наличием вакансий на предприятиях, полнота сбора которых обеспечивается активным сотрудничеством специалистов службы занятости с работодателями. В 2008 г. в Кемеровской области на временные работы было направлено 510 выпускников (каждый четвертый обратившийся). Областной уровень трудоустройства на временные рабочие места в среднем составил 16,7% от числа выпускников, состоящих на учете. В 2009 г. служба занятости с целью содействия в приобретении трудового опыта продолжает реализацию программ временного трудоустройства выпускников. Принять участие в программах стажировки смогли уже около 4 тыс. молодых специалистов всех уровней профессионального образования.

Следует отметить также, что молодежь сегодня активно осуществляет самостоятельный поиск работы, использует новые каналы трудоустройства благодаря более быстрому освоению новых информационных и компьютерных технологий. Широкое распространение получает рассылка будущим работодателям своего резюме по электронной почте, поиск работы на специальных интернет-сайтах, обращение в различные кадровые агентства.

Однако, как показала практика, что представление о том, какими качествами должен обладать выпускник вуза, молодой специалист, в настоящее время различно у работодателей и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Ужесточение требований работодателей к профессионализму и производствен-

ному опыту соискателей вакансий, отсутствие государственных гарантий трудоустройства молодежи, слабая ориентация на потребности рынка делают эту демографическую группу весьма уязвимой.

Негативными сторонами для молодого специалиста являются отсутствие практического опыта, непонимание целей профессионального развития, завышенные ожидания от работы. В свою очередь, работодатели хотят видеть понимание кандидатами своих задач, умение работать в команде и владение необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих противоположных по сути требований и ожиданий является основным источником конфликтов между молодыми специалистами и работодателями. Чтобы избежать неприятных последствий при приеме на работу молодых специалистов, работодатели проводят довольно жесткий предварительный отбор для того, чтобы иметь правильное представление о профессиональной ориентированности, уровне подготовки будущих работников.

Определенный интерес с точки зрения размышления над проблемой востребованности специалистов представляют данные исследования, посвященные изучению преимуществ и недостатков процесса найма для молодых специалистов. Основным методом сбора данных был опрос следующих целевых групп: студенты 4-5 курсов Кемеровского государственного университета разных специальностей (100 чел.); работодатели (21).

Опрос студентов 4-го курса показал, что после окончания вуза 85% студентов планируют пойти работать, 4% – поступить в аспирантуру, число «неопределившихся» составило 11% . Около 50% студентов 4-го курса подрабатывают во время учебы. Данные опроса студентов 5-го курса показали, что основными путями поиска рабочего места являются: знакомые (85%), агентства по трудоустройству (29%), сайты поиска работы (30%), пресса (11%), ярмарки вакансий (18%). По данным молодежной биржи труда процент трудоустройства обратившихся студентов ежегодно составляет 54-58%, 15% – процент трудоустройства молодых специалистов. Каналы коммуникаций, которые использует работодатель при приеме на работу молодых специалистов: рекомендации знакомых (61%), агентства по трудоустройству (53%), размещение рекламы в печатных изданиях, интернет-реклама, прямой набор из вузов, ярмарка вакансий.

Как работодателями, так и молодыми специалистами были отмечены следующие важные личностные качества при трудоустройстве: ответственность, целеустремленность и опыт работы. Из этого следует, что студенты понимают требования, которые предъявляет работодатель. Наиболее важными преимуществами при привлечении молодых специалистов работодатели считают энергичность и активность молодых специалистов. Среди главных причин отказа в трудоустройстве молодых специалистов работодатели называют отсутствие опыта работы (более 90%), отсутствие вакансий (48%), недостаток личностных и деловых качеств (43%), плохая самопрезентация (41%), плохая теоретическая подготовка, и даже несоответствующий внешний вид (7%).

Участие работодателей на ярмарках вакансий – это эффективный способ поиска молодых специалистов: во-первых, потому что работодателю могут быть рекомендованы успешные студенты, во-вторых, есть возможность срав-

нивать, приглашать на преддипломную практику тех специалистов, в которых существует недостаток. Что касается прямого набора студентов, то показателен в этом отношении опыт динамично развивающейся компании ЗАО ХК «СДС». Она ежегодно проводит конкурс «Волнение» в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» и регионального проекта «Культура» при поддержке Департамента культуры и национальной политики и Департамента молодежной политики и спорта Администрации Кемеровской области. Третий год подряд компания набирает перспективных молодых специалистов для работы на собственных предприятиях, а также одаренных молодых людей для участия в проектах компании «СДС-Медиа». Студенты в период обучения проходят здесь производственную и преддипломную практику. В ЗАО ХК «СДС» разработано положение о наставничестве с целью подготовки специалистов из числа студентов, обучающихся в ВУЗах и колледжах, формирования профессиональных навыков, отношения будущих специалистов к своему делу для налаживания их работы в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в организациях.

Таким образом, можно отметить следующие основные положительные моменты при приеме на работу молодых специалистов, а именно:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом, так и материальными – получить пусть даже небольшие, собственноручно заработанные деньги.

Наряду с положительными моментами, существует ряд недостатков. Среди них можно отметить следующее:

- студенты требуют особого внимания (необходимо «дообучение», контроль на первом этапе, постоянная оценка процесса их работы).

- непредсказуемость результата сотрудничества со студентами (уход к конкурентам) и др.

Следовательно, необходим комплексный подход к решению проблемы занятости, востребованности молодых специалистов. Он заключается в проведении специализированных программ работы со студентами среднего и высшего профессионального образования, в развитии каналов коммуникаций для поиска работы, в проведении тренингов, ярмарок вакансий, поддержки стажеров в период адаптации.

Литература

1. Рынок труда и образовательных услуг Кемеровской области[Текст]. Информационный бюллетень. Выпуск1./сост.: Т.И.Гончарова, Д.Н.Мелешкин, Н.И. Пикузо; под обей ред. Е.Л.Рудневой. – Кемерово: Изд.-во КРИПКиПРО,2009. – 60 с.

Хапёрских О.Ю.
ГУ «Центр занятости населения города Старого Оскола»,
Белгородская область, Россия

СОЦИАЛЬНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Не ищите славы и удачи. Ищите такое дело,
заниматься которым будет для Вас счастьем,
остальное приложится.
Успех сопутствует тем, кто счастлив своей работой.
Роберт О. Спеллинг,
глава крупной американской фирмы по подбору кадров

Рынок труда – это динамичная система социально-экономических отношений, складывающихся по поводу формирования, потребления, распределения рабочей силы, ее найма и оплаты, появляющихся как метод управления трудовыми ресурсами. В современных условиях работодателю требуются квалифицированные рабочие, а если специалисты с вузовскими дипломами, то с опытом работы не менее 5 лет. На выпускника, ни одного дня не отработавшего по специальности, работодатель смотрит с недоверием.

Ситуация экономического кризиса характеризуются цикличностью уровней явной и скрытой безработицы, неформальной занятостью экономически активного населения. Получение хорошей работы зависит от того, насколько активно и правильно человек ищет работу, учитывает ситуацию на рынке труда. Сегодня при подборе кадров принимаются во внимание не только соответствие требованиям рабочего места, но и организации в целом, ее традициям, культуре. Поэтому учитываются и такие качества, как способность поддерживать хорошие отношения с окружающими, умение работать в команде.

За 11 месяцев 2009 г. в городской центр занятости населения обратилось 785 человек из числа выпускников учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования. В условиях создавшегося экономического кризиса молодые специалисты – основной резерв отраслей экономики оказались в сложном положении.

Задача центра занятости населения состоит в удовлетворении потребности безработных граждан в получении подходящей работы, приобретении навыков активного, самостоятельного поиска работы, проведении деловой беседы с работодателем, самопрезентации, повышении мотивации к труду, сокращении периода поиска подходящей работы за счет формирования активной жизненной позиции. Значительное место в решении вопроса трудоустройства молодых специалистов служба занятости отводит организации для них стажировки на конкретных рабочих местах. Вопрос о совместной деятельности центра занятости, учебных заведений и работодателей по трудоустройству выпускников обсуждался с руководителями учебных заведений на общегородской встрече во дворце культуры «Молодежный». В данном мероприятии приняли участие выпускники курсов СТИ МИСИС, СОФ БелГУ, СОФ ВЭПИ, СОФ СГА, медицинского, педагогического и политехнического колледжей, кооперативного техни-

кума. На встречу были приглашены работодатели ОАО «ОЭМК», горбольницы № 1.

Административный регламент предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №400 от 7 июня 2007 г., разработан в целях повышения качества предоставления и доступности государственной услуги, создания комфортных условий для клиентов службы занятости.

Работник Центра занятости населения, осуществляющий функцию по предоставлению данной услуги знает, как трудно сформировать позитивную психологическую реакцию личности, направленную на изменение ранее сложившихся установок, раскрыть внутренние резервы личности для использования собственных качеств, способствующих трудоустройству. Направления работы по социальной адаптации и психологической поддержке тесно взаимосвязаны, их разделение в определенной мере является условным.

Социальная и профессиональная адаптация – процесс активного приспособления к изменяющимся условиям внешней среды, в ходе которого происходит взаимовлияние среды и личности. Социальная адаптация предполагает использование всех возможностей личности для достижения целей, осознание социального статуса и ролевого поведения, приобретение первых профессиональных навыков на рабочих местах. [2, 5]

Основными целями психологической поддержки клиента являются: коррекция состояния клиента в ситуации консультирования; реальное определение собственного профессионального пути посредством создания условий, способствующих переоценке своей жизненной ситуации, проведения целенаправленной работы по формированию позитивной жизненной позиции.

Эффективность деятельности специалиста службы занятости во многом обусловлена тем, насколько точно он представляет цели и задачи своей работы. Руководитель программы по социальной адаптации и психологической поддержке должен:

– быть демократичным, непринужденно общаться с новыми людьми, обладать способностью правильно воспринимать критику и возражения;

– знать систему своих ценностей и не навязывать ее участнику, уважать право клиента быть уникальным, самостоятельно мыслить;

– строго соблюдать принцип конфиденциальности, вместе с участниками занятий обсудить ее границы;

– принять на себя ответственность за объективную оценку эффективности используемых методов.

Занятия в «Клубе активного поиска работы » направлены на устранение стереотипного, неконструктивного поведения клиентов службы занятости с целью улучшения психологического самочувствия, роста их возможностей на рынке труда. Информационные блоки, упражнения и ролевые игры апробированы на занятиях с безработными гражданами, на практических семинарах по внедрению Административного регламента предоставления государственной услуги

по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда в учреждениях службы занятости населения Белгородской области.

Что же такое социально-психологический тренинг? Это психологическое воздействие, основанное на активных методах групповой работы, форма специально организованного общения, в ходе которого решаются вопросы развития личности, формирования коммуникативных навыков, оказания психологической помощи и поддержки, позволяющие снимать стереотипы поведения. При этом происходит смена внутренних установок, расширяются знания, появляется опыт позитивного отношения к себе и окружающим людям. Происходит осознание человеком структуры профессиональных мотивов, знаний и навыков, осознание соответствия их тем требованиям, которые деятельность предъявляет к человеку. Человек осознает, что он хочет (цели, жизненные планы, идеалы), свои личностные и физические свойства, что от него хочет и ждет коллектив, общество.

При оказании психологической поддержки следует осуществлять работу по проведению интерпретаций связи: между состоянием человека, его жизненной ситуацией и особенностями его системы мотивов, установок, ценностей. В результате клиент подводится к пониманию того, что ему необходимо переосмыслить ряд своих оценок (касающихся его самого, его жизненной ситуации и его места в этой ситуации), а так же пересмотреть некоторые аспекты своего поведения и, возможно, активизировать свою жизненную позицию. Если запрос клиента формируется, как желание получить эмоциональную поддержку, ощутить сочувствие в сложной жизненной ситуации, то первое, что следует сделать – дать ему возможность максимально высказаться.

Проблема адаптации нового работника в коллективе, освоения новой работы и достижения высоких результатов труда является важным моментом в первые дни и месяцы работы. Получить престижную работу непросто, удержаться на полученном месте, сделать карьеру – это не менее сложная задача для новичка. Очень важно правильно оценивать себя. Психологические тесты «Факторы успеха на новой работе», «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе», « Определение степени мотивации личности к успеху» помогают получить психологический портрет, правильно разобраться в своих сильных и слабых сторонах.

С целью профессиональной адаптации молодых специалистов центр занятости населения организует временные работы по программе «Стажировка выпускников образовательных учреждений всех уровней»

Основной задачей временного трудоустройства по данной программе является приобретение ими практического опыта работы, освоение новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте. А также содействие занятости выпускников, испытывающих трудности в поиске работы и содействие работодателям в подборе необходимых работников в соответствии с имеющимися потребностями.

Стажировка выпускников проводится в организациях различных организационно-правовых форм. Центр занятости населения возмещает работодателю затраты на заработную плату в размере 4330 рублей с учетом начислений на фонд оплаты труда согласно отчетности установленной формы.

По состоянию на 01.12.2009 г. в Старооскольском городском округе имеется банк вакансий по стажировке на 688 рабочих мест, трудоустроено по программе стажировки – 400 чел., из них на постоянное место работы принято 26 человек. Временные рабочие места для трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений созданы в 87 организациях и предприятиях городского округа, в том числе: 100 мест на ОАО «ОЭМК», 22 места на Стойленском ГОКе, 38 мест на ЗАО РНП «СОМЗ», 18 мест в Старооскольском районном потребительском обществе, 8 мест в ООО «ГИПРОГОР», 5 мест в Старооскольском филиале «Белгородгеодезия», МУП СГМПО КХ – 41 чел. и др.

Например, в ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат» приняты на стажировку выпускники СТИ «Московского института стали и сплавов»: в лабораторию калибровки средств измерений – Пятак Елена Викторовна. Под руководством начальника лаборатории Агеева В.П. Елена осваивает калибровку электроизмерительных средств измерений; в СПЦ-1 – Грамоздин Максим по специальности « Обработка металлов давлением», он работает резчиком холодного металла.

Павел Груздов по специальности инженер по автоматизации технологических процессов и производств, выпускник СТИ МИСиС после окончания стажировки на ОЭМК трудоустроен на постоянное место работы инженером-электроником. Юлия Бакланова закончила СОФ БГУ по профессии экономист-менеджер, была трудоустроена по программе «Стажировка» в Старооскольский медицинский колледж, а затем закрепилась на постоянное место работы по профессии бухгалтер. Выпускники СОФ Воронежского государственного университета трудоустроены в издательство « РОСА», в редакции газет «Вечерний Оскол» и «Оскольские новости плюс»; выпускники СОФ Белгородского государственного университета проходят стажировку в «Имущественном центре» и других предприятиях города.

Стажировка для выпускников расширяет возможность трудоустройства и приобретения профессиональных знаний, навыков, умений, а так же предоставляет возможность пройти « испытательный срок» на рабочем месте и своим старанием доказать работодателю, что он нужен на предприятии или в организации. Стажировка позволяет закрепиться на рабочем месте.

Проблема трудоустройства выпускников не появилась во время кризиса. Это системная проблема всей нашей экономики. Но бывает трудно переубедить абитуриентов и их родителей, что предприятиям не нужны сегодня экономисты и юристы, а нужны инженеры технических специальностей: строители , специалисты по автоматизации, программированию и информационным технологиям, механики, горняки, обогатители. И, оканчивая институт по одной из «модных» специальностей, приходится учиться снова, чтобы овладеть специальностью, которая будет кормить.

Для решения вопроса трудоустройства молодых специалистов после окончания учебного заведения, в Белгородской области действует система целевой подготовки кадров в соответствии с потребностями работодателей. Подготовка кадров ведется на контрактной основе с последующим трудоустройством на конкретное предприятие. Профессиональная подготовка и переподготовка гра-

ждан максимально приближена к потребностям рынка труда. Еженедельно специалисты центра занятости проводят групповые консультации в актовом зале ЦЗН по вопросу состояния рынка труда, а также и посещают школы, профессиональные учебные заведения, где дают консультации по основам поиска работы.

Теперь уже многие знают, что слово «кризис», написанное по-китайски, состоит из двух иероглифов: один из которых обозначает «опасность», а другой «благоприятную возможность». Основные опасности: рост безработицы, снижение уровня жизни. Однако многие россияне уже почувствовали, что идут поиски «благоприятных возможностей» [1,2]. Социальное партнерство сферы труда, образования и службы занятости позволяет преодолевать существующие проблемы трудоустройства молодежи.

Литература

1. Малашенко В.П. Стажировка молодых специалистов – важная часть образовательного процесса // Ориентир. – № 9. – 2009.

2. Рынок труда, занятость и безработица. Словарь. – Белгород: ООО «Логия», 2005.

Харыбина Т.Р., Соина Н.И.
Региональный центр тестирования и развития
ГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»,
г. Орел, Россия

ОПЫТ ЦЕНТРА ТЕСТИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРЕЛ ГАУ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Неустойчивое и стремительно изменяющееся экономическое и социальное состояние современного общества требует внедрения оперативных и инновационных подходов и технологий для решения ряда актуальных задач.

В связи с сокращением количества абитуриентов в последние годы, вызванным падением рождаемости в нашей стране в 90-е годы прошлого века, для вузов стало весьма важным поддержание конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. «Престиж ВУЗа и его привлекательность для будущих студентов складывается из качества образования и качества трудоустройства...» (В.В. Путин). Таким образом, вуз должен модернизировать содержание образовательного процесса и процесса профессионального и социального становления личности студента в соответствии с современными требованиями общества. Особенно хотелось бы заострить внимание на проблемах трудоустройства выпускников вузов.

В основе инновационного подхода к решению этих задач стоит направленность на подготовку востребованных на современном рынке труда, а это значит, прогрессивных, социально позитивных, творчески настроенных, нацеленных на успех и построение собственной карьеры и, в целом, профессионально адаптированных специалистов.

Для достижения данных целей ведущие вузы нашей страны создали специальные подразделения, нацеленные на помощь выпускникам в решении этих задач. Конечно же, не стал исключением и Орловский государственный аграрный университет (Орел ГАУ) – победитель конкурса инновационных вузов России, где, благодаря инициативе ректора университета академика РАСХН Н.В. Парахина, плодотворно работает ряд подразделений, призванных направить выпускников – молодых специалистов разных профилей, – по оптимальному профессиональному пути.

В том числе был создан и успешно функционирует Региональный центр тестирования и развития, который является одним из инновационных подразделений Орел ГАУ и региональным представительством Центра тестирования «Human Technologies» (МГУ им. Ломоносова). Центр тестирования и развития (ЦТР) в целях поддержки приоритетного национального проекта «Образование», осуществляет ряд значимых функций в соответствии со своими компетенциями. Для исполнения своей миссии ЦТР Орел ГАУ внедряет и использует программно-методические средства для образования и психологической практики, кадрового менеджмента, а также оказывает помощь в составлении плана оптимального карьерного и профессионального роста школьникам, старшекурсникам и выпускникам вузов.

При поиске решений проблемы трудоустройства современной молодежи необходимо действовать «ab ovo», заглянуть в корень проблемы. В современном обществе мы сталкиваемся с переполнением рынка труда специалистами определенных профессий, в особенности экономической и юридической направленности. Данная тенденция вызывает ряд определенных закономерностей. В ходе опроса, проведенного Центром тестирования и развития Орел ГАУ, среди современных работодателей было выявлено, что в настоящее время при приеме на работу молодого специалиста предпочтение отдается реальным знаниям, умениям, навыкам и целеустремленности кандидата на должность, а также его профессиональным компетенциям. Когда конкурс молодых специалистов на вакантное место в той или иной компании высок, руководство компании будет стремиться укомплектовать штат наиболее квалифицированными сотрудниками из имеющихся кандидатов для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность своей компании на развивающемся быстрыми темпами рынке товаров и услуг. Особенно в условиях мирового экономического кризиса, когда «выживают» компании, являющиеся лучшими из лучших.

Почему же происходит перенасыщение рынка труда в определенных отраслях? В настоящее время информированность населения о современных потребностях рынка труда в специалистах тех или иных профессий носит скорее поверхностный характер, кроме того, мало кто из абитуриентов при выборе вуза и будущей профессии руководствуются собственными способностями, возможностями и характеристиками.

В прошлом наша страна имела весьма обширный и положительный опыт в сфере профориентации молодежи. Профессиональная пропаганда будущих специалистов начиналась еще со школьной скамьи, и в ходе подобной массовой

программы государства по трудоустройству молодежи практически каждый молодой человек мог быть уверен в своем будущем. Но, к сожалению, в результате перестройки 90-х гг. прошлого столетия данная практика была утеряна. Вследствие чего, в настоящее время в большинстве случаев при выборе вуза и специальности абитуриенты основываются на престижности учебного заведения, выбираемой профессии и по другим причинам, не являющимся столь значимыми для дальнейшего карьерного роста и удовлетворения своей профессией. В итоге, пройдя полный курс обучения, молодой специалист может не найти подходящую для себя нишу на рынке труда, устраивается на работу не по своей специальности или же остается безработным. Совершенно очевидно, что данная ситуация требует принятия определенных мер по ее исправлению и начинать нужно, прежде всего, со школы.

Работая в этом направлении, Центр тестирования и развития Орел ГАУ решает такие задачи, как помощь в подготовке к Единому Государственному Экзамену (репетиция ЕГЭ); профессиональное самоопределение, консультирование, просвещение абитуриентов и профессиональный консалтинг выпускников ВУЗов и соискателей, что способствует формированию поддержанию их профессиональных компетенций, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, что особенно актуально в период глобального экономического кризиса.

Кроме того, Центр выполняет и ряд задач, важных для совершенствования учебного процесса: повышение квалификации преподавателей по применению инновационных информационных образовательных технологий, внедрению прогрессивных форм организации образовательного процесса и активных методов обучения и контроля знаний; оказывает помощь преподавателям в составлении и экспертной оценке программно-дидактических материалов по тестированию; осуществляет подготовку и проведение тестирования знаний студентов по дисциплинам, предусмотренным учебными планами в соответствии с государственным стандартом. Результаты проведенных исследований подтверждают важность и актуальность представленных тем.

В связи с тем, что в настоящее время в России, благодаря положительному влиянию руководства нашей страны и инициативе представителей образования, современные информационные технологии активно развиваются и становятся доступными для жителей населенных пунктов, удаленных от центров с развитой инфраструктурой, Центр тестирования и развития имеет возможность предложить школьникам и абитуриентам этих населенных пунктов свои услуги в режиме реального времени с помощью Internet или посредством электронной почты. Поддерживая данное направление, в 2009 г. нами была опробована и протестирована современная методика видео-конференций, основанная на flash технологиях, позволяющая в значительной мере экономить Internet-трафик, что немаловажно в сложившихся условиях экономического кризиса.

Таким образом, наш Центр успешно начал и продолжает работу по изменению сложившейся напряженной ситуации по профориентации молодежи и оказывает свои услуги не только жителям Орла и Орловской области, но также и населению других областей Центрально-Черноземного региона посредством

современных информационных технологий. Следует также отметить и большую работу Центра тестирования и развития Орел ГАУ, направленную на помощь в трудоустройстве как выпускников вузов и соискателей. Специальная научно-обоснованная программа для молодых специалистов, используемая в нашем Центре, позволяет не только выявить наиболее сильные профессиональные черты выпускника, но и указать на нежелательные в той или иной профессии, стороны его личности. А самое главное, данное тестирование позволяет раскрыть набор профессиональных компетенций тестируемого, указывающих на его возможность занять ту или иную должностную позицию в интересующей его отрасли, понять, является ли данный человек прекрасным лидером или отличным исполнителем, любит ли он индивидуальную работу, или для него важна работа в хорошо слаженном коллективе, насколько стрессоустойчив будущий сотрудник, насколько он надежен.

После компьютерного тестирования психолог Центра проводит обстоятельную беседу с молодым специалистом, в ходе которой тестируемый имеет возможность получить консультацию по результатам исследования о том, как наиболее эффективно использовать свои положительные профессиональные черты и как работать над исправлением нежелательных сторон личности. Работа с каждым испытуемым ведется строго индивидуально. На основании полученных результатов психологом Центра разрабатывается профессиональное резюме, проводится работа по подготовке соискателя к собеседованию с представителями работодателя.

Современные работодатели в большинстве случаев заинтересованы в детальном изучении личности соискателя на должность и используют те или иные методики для выявления его профессиональных и личностных черт в ходе собеседования. Таким образом, наличие у молодого специалиста развернутой карты личности, набора профессиональных компетенций и профессионально-составленного резюме значительно повышает его шансы на успех при поиске работы.

В настоящее время Центр приступил к значимой работе по формированию и развитию базы данных резюме выпускников нашего вуза, которая будет доступна со страниц сайта Орел ГАУ. Таким образом, с помощью базы данных потенциальный работодатель сможет самостоятельно ознакомиться с профессиональной картой молодого специалиста и подобрать себе работника, удовлетворяющего различным профессиональным критериям. Такая возможность особенно актуальна для работодателей АПК, так как поиск специалистов посредством использования информационных технологий становится интерактивным, доступным даже для удаленных предприятий. А молодому специалисту обеспечивает более широкую возможность выбора потенциального карьерного пути.

Хорошун Н.А., Мартынова М.А.
ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Молодежь на рынке труда России – один из важнейших аспектов интеграции молодого поколения в социально-экономическую жизнь общества. От того насколько молодые люди себя реализуют на рынке труда во многом зависит и благополучие общества и собственное благополучие молодежи.

Две тенденции сегодня господствуют на рынке труда применительно к российской молодежи. С одной стороны бизнес-сообщество при найме работников отдают предпочтение лицам более молодых возрастов. При условии открытого найма (объявлении о вакансиях) в более 70% случаев если оговаривается возраст желаемого специалиста, то, как правило, речь идет о лицах «моложе 30 лет». В итоге в целом в России в настоящее время возможности трудоустройства у молодежи гораздо больше, чем у лиц средних и старших возрастов, даже несмотря на отсутствие у молодежи опыта работы. [1, 3] Вторая тенденция прямо противоположна первой. Частный бизнес отказывает в трудоустройстве молодым специалистам, не выдерживающим конкуренцию в таких отраслях как банковское дело, консалтинг, управление персоналом. Здесь молодёжь в глазах бизнес сообщества проигрывает специалистам старших возрастов, зарекомендовавших себя на этом рынке [2, 1].

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам [6, 18].

Молодежный рынок труда имеет свою специфику:

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учиться.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [5, 45].

На перечисленные выше общие проблемы накладываются сложности, характерные именно для выпускников вузов на рынке труда. Можно выделить следующие трудности:

1.Отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

2.Проблема дискриминации женщин при приеме на работу.

3.Проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу.

4.Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии.

5.Инфантилизм молодежи в поиске работы.

6.Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы [9, 107].

Для решения этих проблем можно предложить следующие мероприятия:

1. Решение проблемы отсутствие у молодёжи опыта и стажа работы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности – введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов.

2. Изменить ситуацию дискриминации женщин при приеме на работу можно прежде всего – использованием возможностей служб и курсовой сети Департамента занятости для предоставления возможности женщинам пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку. А также работа на дому, разовые работы, самозанятость.

3. В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности. Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию.

4. В качестве возможных путей решения, возможна разработка на муниципальном уровне через департамент занятости населения специальную программу по адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии. К реализации данной программы могли бы подключиться общественные организации города. Одним из шагов реализации подобной программы может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства для рядовых запаса российской армии.

5. Для решения проблемы инфантилизма молодежи в поиске работы целесообразно, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

6. Чтобы решить проблему неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы следует проводить информирование населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информирование о существующих возможностях получить такого рода информацию [10, 55].

Выпускники средних и высших учебных заведений относятся к категории граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях по обеспечению рабочими местами, так как в основном они, не имея достаточных навыков и квалификации, не готовы к жёсткой конкуренции на современном рынке труда. Не последнее место занимает и низкий уровень социальной обустроенности молодых специалистов [8, 2].

Само понятие “молодой специалист”, предполагавшее ранее некий социальный статус, гарантировавший трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.), ушло в прошлое. Сегодня “молодой специалист” – выпускник учебного заведения, готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу [9, 107]. Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства призвано законодательство о труде молодежи, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности.

Литература

1. Положение молодежи в России. Аналитический доклад. – М.: Машмир-ЮНЕСКО, 2005.

2. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров Тенденции социального развития молодежи в современном Российском обществе//Аналитический вестник Совета Федерации № 31 (251). – М., 2004.

3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2001.

4. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. – 2004. – №6.– С. 40-43.

5. Багаев В. Занятость молодежи - задача государственная //Человек и труд. – 2003. – №12. – С. 45-46.

6. Богдан Н., Могилевкин Е. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза //Управление персоналом. - 2004. - №13. - С.18-21.

7. Как устроиться на работу: Молодежь на рынке труда //Аргументы и факты. - 2000. - №37. - С.16.

8. Мишин А. Молодежь нужна производству //Алт. Правда. - 2000. - 15 нояб. - с.2.

9. Руденко Г.Г., Савелов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда //Социс. - 2002. - №5. - С.101-107.

10. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. -2004. - №4. С.55-56.

Цибриенко Р.Я.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Возникновение любых технологий сопряжено со значимостью (чаще всего экономической, финансовой целесообразностью) осуществляемого действия, а для социальных технологий детерминировано *актуальностью общественной проблемы*. Де-факто, выпускники технических вузов в качестве необходимых для профессиональной деятельности личностных способностей, знаний и навы-

ков перечисляют широкий диапазон показателей, в котором нет места навыкам корпоративного управления, представлениям о корпоративной культуре будущего руководителя. Стоит ли говорить о пробелах образовательного процесса, оставляющего вне внимания важный пласт знания и навыков? Вне сомнения это так. Этот вывод определяется не только требованиями рынка труда, где все чаще появляются вакансии специалистов по корпоративному управлению. Интерес к корпоративной культуре в ее информационном и технологическом аспекте детерминирован социальной востребованностью этой культуры управления в современном обществе.

В современной социально-политической теории корпоративизм рассматривается как форма согласования интересов по принципиальным социально-экономическим вопросам, существующая в рамках демократического социального порядка. Его можно рассматривать как часть экономической идеологии, поскольку создание эффективной сплоченной рабочей команды, обеспечивающей продуктивность деятельности организации, в XX в. стало альфой и омегой управления. Становление согласованных отношений на производстве было связано с демократическим развитием общества, которое закрепило права и возможности работников в идеалах и законах демократии. О значении справедливости и сплоченности на производстве в полный голос заговорили еще основоположники менеджмента А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор. В 70-е гг. XX в. научный менеджмент, основанный на продуктивном использовании человеческих и материальных ресурсов, сменяется социальным менеджментом, основным постулатом которого становится идея не только прибыльности, но и социальной ответственности каждого предприятия перед обществом.

Актуальность проблемы дает основание говорить о целях технологического действия, каковыми являются умение согласовывать интересы системы (организации), социальных групп персонала и индивидов как приоритет в достижении стабильности и эффективности в организационной деятельности. Дальнейшее направление проектирования технологии связано с операционализацией действий, выявлением механизмов и средств реализации поставленных задач. Представляется, что применительно к образовательному процессу указанные процедуры представлены совокупностью, с одной стороны, знаний о механизме формирования корпоративных отношений в организации, с другой – навыками создания необходимых условий.

Теория и практика показали, что корпоративные отношения на предприятии возникают вследствие функционирования специфических механизмов, регулирующих взаимодействие руководителей и персонала организации. Механизм формирования корпоративизма в организации представлен на схеме, где наряду с действиями, формирующими потенциал доверительных отношений, присутствуют инструментальные действия – средства (на рисунке они обозначены цифрами 1–4), обслуживающие стратегические задачи.



Любая технологическая разработка предполагает контроль реализации и соответственно *критерии оценивания качества* произведенного продукта. Важным критерием развития корпоративной культуры и создаваемых ею отношений является качество трудовой жизни работников организации, которое интегрирует большинство оценочных показателей. Это понятие прочно вошло в современный менеджмент человеческих ресурсов как показатель эффективного и цивилизованного управления, а его теоретическое обоснование и развитие связано с отраслевыми социологическими теориями. Что представляет собой этот интегративный показатель?

Характерно, что современные российские руководители, реализующие патерналистский подход в управлении персоналом, в это понятие включают только хорошо структурированные количественные показатели, такие как соблюдение санитарно-гигиенических норм в организации рабочего места, уровень технической оснащенности производства, заработной платы работников и т.д. Несмотря на несомненную значимость этих показателей, они являются производными индустриального развития общества и стереотипами соответствующей ему организационной культуры управления. Их ограниченность заключается в том, что они не отражают всей полноты потребностей личности, возникающих в ходе трудовой жизни в цивилизованном обществе и фокусирующих в миниатюре труда потребности жизнедеятельности современного человека. Интерпретация качества трудовой жизни, соответствующая современной корпоративной культуре в цивилизованных странах, базируется на идее гуманизации труда, и исходит из того, что главным мотиватором труда является не заработная плата и карьера, а моральный аспект деятельности, удовлетворенность ею как средством самореализации и самовыражения личности. При этом полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии. Такое понимание качества трудовой жизни включает более широкий ряд условий, характеризующих социально-трудовые отношения в конкретном трудовом объединении. К ним можно отнести надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасность и здоровые условия жизни, не-

посредственная возможность использовать и развивать способности, возможность удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; возможность профессионального роста и уверенность в будущем; правовая защищенность работника; хорошие взаимоотношения с коллективом; достойное место работы в жизни человека; общественная полезность работы [1, 396].

Практика управления доказывает, что в трудовом объединении поддерживается такое качество трудовой жизни, которое соответствует действующим в организации социально-трудовым отношениям и уровню ее корпоративной культуры. В силу указанной закономерной связи качество трудовой жизни может рассматриваться в качестве критерия корпоративизма на конкретном предприятии. При таком подходе критериями оценки корпоративной культуры и созданных ею в организации отношений кроме технических показателей и данных предметной организации выступают такие аспекты качества трудовой жизни как обеспечение контроля со стороны персонала над всеми производственными процессами, обеспечение личного развития работников, удельный вес работников, удовлетворенных отношениями с руководством, число конфликтов по производственным вопросам, число мероприятий по формированию чувства причастности работника к целям предприятия, обеспечение механизма обратной связи с работниками, исходя из их желания и нужд и др. Организационные аспекты качества трудовой жизни оцениваются с помощью опросов экспертов и работников. Критерий общей оценки – насколько организация производства и труда позволяет объединить интересы отдельных работников с интересами всей организации.

Отдельную область анализа и соответствующие им показатели можно найти в теории систем Т. Парсонса. Основой системной модели известного социолога-функционалиста является утверждение: эффективность любой социальной системы адекватна ее способности к целедостижению. Соответствующими показателями может быть оценена культура управления системой и созданное ею взаимодействие. К таким оценочным позициям можно отнести: способность управления обеспечивать потребности адаптации, достижение целей, интеграцию структурных элементов в единое целое (соответственно работников как составную часть структуры - «атомы организации»), легитимность управления. Особый интерес представляет соотношение корпоративных отношений и способности к адаптации как условия выживания и развития и организации, и личности.

Исследования в области доверительных отношений [2, 3, 4] дают основания говорить о возможных направлениях и методиках измерения уровня восприятия надежности членов трудового объединения и его руководства, их способности к солидарности и взаимопомощи, а также влиянии этих отношений на адаптационные процессы в организации. Качество ожиданий в организации, которая действует в условиях изменяющейся внешней среды, будет соотноситься с показателями помощи со стороны членов организации, а так же ее руководства, мерой эмпатии в межличностных отношениях, отношением к решениям руководства организации, состоянием традиций как особого вида внутригрупповых норм и пр.

Таков уровень знаниевой составляющей технологической культуры формирования организационных согласованных отношений. Если довести образовательные технологии по формированию корпоративной культуры выпускника вуза до уровня практических навыков, то в этом случае целесообразно ставить вопрос о проведении комплекса тренингов. В подобной обучающей системе наряду со специализированными занятиями по поддержанию и развитию корпоративных отношений, которые отражены в специализированной литературе, должны занять важное место тренинги и видео-тренинги на личностное развитие, оптимальную коммуникацию, групповую работу, деловые игры на специфику управленческих действий и технику проведения переговоров. Содержательная структура предлагаемого комплекса определяется многоаспектностью корпоративной культуры.

Литература

1. *Экономика и социология труда / Под ред. А.Я. Кибанова- М, 2003. – 583 .*

2. *Парсонс Т. Система современных обществ/ Т. Парсонс. – М.: Аспект Пресс. – 1997. – 270 с.*

3. *Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура/ Т.Н. Персикова. – М.; Логос, 2002. – 223 с.*

4. *Цибриенко Р.Я. Сплоченность партнеров совместной деятельности как условие бесконфликтного и эффективного взаимодействия/ Р.Я. Цибриенко // Формирование личности молодого специалиста. Вып.2 – Белгород, 2004. –61–79.*

Черкасова М.А.

ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», филиал в г. Каменске-Шахтинском, г. Каменск-Шахтинский, Россия

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТА СОЦИАЛЬНОГО ВУЗА

Интеграция России в мировое образовательное и информационное пространство сопряжена с поиском новых путей формирования личности современного специалиста, способного свободно ориентироваться в поликультурном мире, понимая его ценности и смыслы, воплощая их в личностной экзистенциальной позиции и достойных образцах цивилизованного поведения в процессе взаимодействия с представителями других профессиональных сообществ как в нашей стране, так и на международном уровне.

Необходимо расширение коммуникативного диапазона специалиста за счет взаимодействия с представителями других культур и повышения качества подготовки на основе интегративных профессиональных компетенций.

Данные проблемы, преломляясь через контекст глобализации и культурной динамики, предполагают формирование у современного специалиста способности ориентироваться в мировом профессиональном пространстве. Одним из средств, обеспечивающих достижение этой цели, является межкультурная ком-

муникация. Приобретение межкультурной коммуникативной и экологической компетенций, которые представляют собой функциональные умения понимать взгляды и мнения представителей другой культуры, корректировать свое поведение, преодолевать конфликты в процессе коммуникации, признавать право на существование различных ценностей, норм поведения становится максимально востребованным для современного специалиста. Она создает основу для профессиональной мобильности, подготовки к быстро меняющимся условиям жизни, приобщает специалиста к стандартам мировых достижений, увеличивает возможности профессиональной самореализации на основе коммуникативности.

Многоаспектность востребованных качеств высокообразованного выпускника вуза, способного ликвидировать существующий «кадровый голод» на специалиста, отвечающего запросам XXI века, нацеливает на формирование у него компетенций, которые интегрируют в себе не только знания и умения, но мотивационную, ценностную и социально-экологическую составляющие.

Социальная работа является относительно новой для России областью профессиональной деятельности. Соответственно и система профессиональной подготовки специалистов этого профиля находится до настоящего времени в состоянии становления. Профессиональная подготовка предполагает освоение конкретных методов и технологий социальной работы, то есть специфических способов профессиональной деятельности. В то же время специфика социальной работы состоит в том, что необходимым условием ее успешности является, в том числе, наличие у специалистов целого ряда особых личностных качеств и черт характера, позволяющих легко устанавливать контакт с людьми, разрешать возникающие конфликты, осуществлять посредничество в спорах и т.д. В этом смысле профессиональная компетентность (обычно ее считают результатом профессионального обучения и подготовки) и общая социальная компетентность (которая обуславливает успешность в таком специфическом виде деятельности, каким является общение с людьми) в значительной мере совпадают. При этом общение можно рассматривать как самостоятельный вид деятельности со своими собственными целями, механизмами и пр. Общение как деятельность включает в себя три основных компонента – перцептивный, коммуникативный и интерактивный [3, 21].

Приобретение межкультурной коммуникативной и экологической компетенции является инструментом профессиональной пригодности.

В связи с этим перед высшим образованием встает комплекс проблем и задач, которые включают: развитие аксиологических установок личности посредством её обогащения универсальными и национально-специфическими ценностями своей и иных культур, усиление гуманитарной составляющей общекультурного содержания образования, связанного с широтой понимания феноменов человеческой жизни.

Для определения важнейших качеств с точки зрения профессиональной и социальной компетенций сотрудниками Красноярского государственного университета в 2006 г. использовалась специальная методика Assessment Centre, которая применяется за рубежом, а в последнее время и в России, для подбора

кадров. Исследование полученных результатов показали, что в число наиболее важных качеств профессиональной компетентности будущие специалисты по социальной работе обычно включают:

- наличие профессиональных знаний и умений;
- порядочность и честность;
- добросовестность;
- умение доводить дело до конца;
- целеустремленность;
- эрудированность;
- умение планировать свою работу;
- умение отстаивать свою позицию;
- бескорыстность;
- пунктуальность;
- предприимчивость;
- способность к сотрудничеству;
- трудолюбие [3, 22].

Смена форм собственности, появление новых видов профессий и рабочих мест, требующих специфических знаний и умений, вместе с резким падением спроса на традиционные массовые специальности вызвали количественно-качественную трансформацию трудовых ресурсов.

Одновременно кардинально изменились взаимоотношения между работодателями и наемными работниками. Государственное регулирование производства, распределение трудовых ресурсов и контроль за социально-профессиональной мобильностью кадров сегодня практически отсутствуют, что обостряет проблемы, связанные с рынком труда.

Либерализация системы профессионального образования и трудовых отношений, кризис промышленного производства приводят к тому, что на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не способных быстро и адекватно трудоустроиться по профилю. Молодые специалисты вступают в трудовую деятельность, будучи совершенно к ней не готовы, главным образом – из-за отсутствия опыта практической работы. Установление тесной взаимосвязи между профессиональным образованием и производственной сферой – является сегодня одной из наиболее острых и актуальных проблем, что подчеркивается как в работах ученых, так и в нормативных документах, определяющих образовательную политику государства в этой области [2, 20].

Сегодня, когда человеческий, личностный фактор начинает играть в экономике определяющую роль, возникает необходимость освоения знания как способа самоидентификации и самосознания работника, как средства развития не только студента, но и производства. Для формирования компетентного специалиста требуется использовать потенциал, который заложен в таких новых формах интеграции системы «образование - наука - производство», как дуальная целевая профессиональная подготовка специалистов.

Для решения этих задач сотрудниками филиала РГСУ в г. Каменске-Шахтинском разработан и внедряется инновационный научный проект: «Фор-

мирование межкультурной коммуникативной и экологической компетенций студентов социального вуза».

Целью исследований является разработка модели формирования межкультурной коммуникативной и экологической компетенций студентов социального вуза и её практической реализации в профессиональных контекстах специалистов социального профиля в единстве аксиологических, национально-специфических и коммуникативных компонентов.

Для этого необходимо решить следующее:

- определить структуру и содержание толерантного поведения в условиях межкультурной коммуникации, основанного на эмпатии, гибкости, некатегоричности.

- разработать принципы и комплексные активизирующие социо-личностно-деятельностных технологий развития экологической компетенции студентов социального вуза, основанные на интерактивной коммуникации.

- доказать необходимость формирования способности к межкультурной коммуникации в целях развития диапазона профессиональной компетенции студентов с учётом требований поликультурного мира.

В инновационном проекте:

-конкретизировано понятие межкультурной профессиональной компетенции, которое характеризуется как целостное интегративное умение реализовать эффективную деятельность в профессиональной субкультуре с учётом её культурно-специфических ценностей и норм;

- разработана модель формирования профессионально-направленной межкультурной коммуникативной и экологической компетенций студентов социального вуза, которая включает поликультурную мировоззренческую ориентированность, толерантное поведение, позитивно-целевую коммуникацию в стиле сотрудничества.

Имеющийся опыт развития новых форм интеграции позволяет говорить о переориентации системы «образование - наука - производство» на формирование компетентности специалиста, развитие его профессионально значимых личностных качеств [1. 43].

Литература

1. Минзарипов Р.Г., Ившина Г.В. Гуманитарная среда классического университета и формирование конкурентоспособной личности//Высшее образование в России. – 2009. – №5. – С. 42.

2. Сливина Т.А. Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: автореферат диссертации канд.пед.наук. – Красноярск, 2008. – 24с.

3. Сучков В. Взаимодействие профессионального образования и производства как фактор модернизации подготовки компетентных специалистов / В.Сучков, Р.Сафин // Высшее образование в России. – 2008. – №8. – С.19.

4. Чиганова С.Д. Формирование профессиональной и социальной компетентности специалиста по социальной работе //СОТИС. – 2006. – С. 36.

Чурекова Т.М.
ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
г. Кемерово, Россия

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Социально-экономическая ситуация и стремительно меняющийся рынок труда определяют свои требования не только к уровню квалификации работников, но и к подготовке молодых специалистов. С каждым годом меняются как содержательная, так и формальная сторона профессиональной подготовки. Вместе с тем, по мнению учёных и работодателей, система вузовского обучения оказалась не вполне готова к столь динамичному развитию рынка труда, и современные выпускники часто испытывают на себе это противоречие. Проблема адаптации системы образования к условиям рыночной экономики сопряжена с вопросом адаптации выпускников к непосредственной профессиональной деятельности и успешности их дальнейшей профессионализации. Таким образом, реализация личностного и социального потенциала молодого поколения граждан во многом определяется успешностью их профессиональной подготовки и адаптации, а «…престиж вуза и его привлекательность для будущих студентов складываются из *качества образования и качества трудоустройства»* (из выступления В.В.Путина, июнь, 2006).

Характеризуя адаптацию как процесс, многие исследователи [1, 2, 3, 4] выделяют следующие компоненты: "адаптивная среда", "адаптирующийся элемент" (личность или группа лиц, коллектив) – адаптант, "адаптивная ситуация" и "адаптивная потребность".

Среда адаптации, будучи детерминирована всеми социально-экономическими условиями общества, в каждом конкретном случае подразделяется на предметную (вещественную) и личностную. Под предметной средой понимают виды деятельности, которые должна освоить личность, а под личностной – состав членов коллектива, в котором будет проходить процесс адаптации, преобладающие нормы и отношения, социально-психологический климат. Для нашего исследования предметная среда представляет виды профессиональной деятельности педагога, среди которых важное место занимает коммуникативная деятельность.

Адаптант – личность, представляющая собой относительно устойчивую конфигурацию главных, внутри себя иерархизированных мотивационных линий (А.Н. Леонтьев), взаимодействующих со средой адаптации на различных уровнях и различными элементами. Как уже было отмечено выше, адаптирующимся элементом может быть группа лиц, коллектив.

Адаптивная ситуация возникает в результате взаимодействия среды адаптации и адаптирующегося элемента. Это взаимодействие возникает при изменении положения элемента или при перемещении элемента в новую среду. Адаптивная ситуация является началом процесса адаптации. Адаптивная среда и адаптивная ситуация, как элементы адаптации, тесно взаимосвязаны и опосредованы личностью.

Адаптивная потребность – это состояние личности, испытывающей нужду в познании новой среды и установлении с ней оптимальных, комфортных отношений.

Адаптивная ситуация выступает в качестве причины появления адаптивной потребности, которая проявляется в мотивах, побуждающих личность к деятельности и становящихся формой ее проявления. Удовлетворение адаптивной потребности заключается в присвоении человеком определенной формы деятельности. Динамика становления адаптивной потребности представляется следующим образом:

- возникновение рассогласования между личностью и социальной средой;
- переживание индивидом этого рассогласования в форме психического стресса, напряжения и т.п.;
- осознание личностью этого рассогласования, его причин;
- оценка личностью этого рассогласования, выработка мотивов и установок на адаптацию;
- конструирование целей, планов, индивидуальных стратегий, тактики адаптации [1, 9].

Следует иметь в виду, что рассогласование между личностью и средой может наступить: а) в результате изменений как предметной, так и личностной среды адаптации; б) на различных подструктурах личности: мотивы, направленность, знания и т.д. Степень рассогласования усиливает или уменьшает адаптивную потребность.

В самой адаптивной потребности можно выделить отдельные ее элементы:

- потребность в получении информации о среде;
- потребность в усвоении необходимых знаний, умений и навыков;
- потребность в установлении положительных связей и отношений.

Изменения социальной среды служат источником, причиной перехода взаимодействия социальной среды и личности в адаптационное состояние.

Изменения в социальной среде и осознание их личностью как субъективно значимых приводят к возникновению адаптивной потребности – социально-обусловленной и личностно-значимой необходимости перестройки структуры и функций личности в целях обеспечения условий ее нормального функционирования в изменившейся социальной среде. Указанные моменты являются основными признаками адаптационной ситуации – ситуации, в которой процесс взаимодействия социальной среды и личности переходит в состояние адаптационного взаимодействия.

Адаптационная ситуация актуализирует или приводит в состояние "повышенного возбуждения" познавательный, ценностно-ориентационный и коммуникативный компоненты деятельности личности.

Следовательно, адаптация личности – есть один из механизмов, обеспечивающих ее включение в ту или иную сферу деятельности, и одновременно особое качественное ее состояние. Профессиональная деятельность – явление социального характера. Взаимосвязь социальной и профессиональной адаптации состоит в постоянном улучшении отношений между участниками производственного процесса (в нашем случае педагогического), в постоянном совершенствовании различных видов профессиональной деятельности; в позитивном изменении личности специалиста, как в нравственном, так и профессиональном отношении, в формировании профессиональной позиции, обусловленной требованиями времени к специалистам данной профессии.

Несомненно, профессиональная адаптация связана и с психологической, так как личность, адаптирующаяся к производству (в нашем случае - к школе), усваивает общественные нормы и ценности данной профессии, формирует свой социально-

профессиональный статус. Изучая процесс профессиональной адаптации, мы подчёркиваем, прежде всего, её психологическую и социальную направленность, и в данном контексте адаптация понимается как приспособление организма, личности, их систем к характеру отдельных воздействий или изменившимся условиям жизни в целом. Соглашаясь с исследователями [1, 2, 3], что лидирующее место в адаптации молодого специалиста занимает его профессиональная социализация (усвоение и активная реализация профессионального опыта, овладение ценностями профессионального сообщества), считаем, что не менее важным является появление основных психологических новообразований. Это освоение новой социальной роли, формирование профессионально важных качеств, выбор оптимального поведенческого решения. Процесс адаптации молодого специалиста к профессионально-педагогической деятельности объективно включает в себя как принятие ролей и функций профессионального характера, так и вхождение в структуру межличностных отношений. Поэтому социально-психологическую и профессиональную адаптацию, особенно в условиях новой парадигмы образования, можно с полным правом рассматривать как две стороны целостного процесса. Следовательно, рассматривая профессиональную адаптацию в том или ином контексте, мы имеем дело с рядом общих особенностей данного процесса:

- активный характер процесса адаптации;
- изменение характеристик адаптирующейся личности;
- необходимость данного процесса для успешного функционирования и развития человека в динамично меняющихся условиях окружающей среды.

На основании вышеизложенного, профессиональная адаптация выпускника университета к профессионально-педагогической деятельности рассматривается нами как процесс достижения оптимального соотношения между требованиями, предъявляемыми обществом к профессии учителя в целом, и их реализацией в собственно педагогической деятельности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения, предполагающего профессиональную социализацию личности через потребность к самореализации и самообразованию. Профессиональное самообразование понимается как связующее звено между профессиональной подготовкой в вузе и последующим повышением профессионально мастерства (совершенствование психолого-педагогических, методических и специальных знаний, умений; обобщение педагогического опыта путём самостоятельной целенаправленной работы).

Сущность профессиональной адаптации – взаимодействие и согласование интересов личности и требований, предъявляемых к личности, конкретной профессией. Механизм профессиональной адаптации представляет собой взаимодействие среды адаптации (вид и содержание профессиональной деятельности и профессионального общения) и адаптанта. Характеристикой адаптивной ситуации является новизна содержания и виды деятельности, а также связанное с ними профессиональное общение. Под влиянием адаптивной ситуации развивается адаптивная потребность: осознание личностью необходимости в познании новой среды, в идентификации с ней. Активная потребность выступает обязательным условием адаптации.

Профессиональная адаптация осуществляется в системе педагогического общения и педагогической деятельности, имеет сложный проблемный характер, в связи с чем, мы выделили ряд противоречий данного процесса. Актуальными на современном этапе, с нашей точки зрения, являются противоречия между:

- многоаспектностью роли учителя и необходимостью скорейшего овладения «широтой» содержания педагогической деятельности;
- уровнем социальных притязаний молодого педагога и его реальным статусом;
- подготовкой молодого специалиста к педагогической деятельности и появлением в России новых типов учебных заведений, введением на старшей ступени профильного обучения, требующих от выпускников педагогических факультетов ориентации в инновационной деятельности, соотнесения своих личностных особенностей с требованиями современной школы;
- требованиями, обусловленными профессией, конкретным педагогическим коллективом школы и интериоризацией норм, правил поведения, ролевых признаков молодым специалистом;
- ориентиром в образовании, который имел выпускник вуза, и реальным социально образовательным заказом со стороны общества, учащихся, родителей;
- недостаточным опытом педагогического общения и необходимостью осуществления его многовариантности в первые годы работы, возрастанием роли учителя в гуманизации межличностных отношений всех субъектов воспитательно-образовательного процесса.

Изучение сущности профессиональной адаптации начинающих свою работу учителей позволило нам выявить факторы, определяющие данный процесс. В качестве интегрального фактора, на наш взгляд, может быть мотивационно-ценностное отношение к профессии. Мотивация выступает стержневым компонентом деятельности человека, обеспечивающим её качественность и результативность. Но не менее значимыми являются и педагогический коллектив, и организация труда учителя, и, естественно, его профессиональная подготовка.

В течение ряда лет мы изучали мотивы выбора абитуриентами педагогических факультетов, динамику уровня удовлетворённости избранной профессией. Так, 21,3% первокурсников сделали свой выбор из-за увлечённости определённой учебной дисциплиной; 15,8% руководствовались при поступлении в университет такими мотивами, как любовь к детям и желание стать учителем; а 62,9% – из-за более широких профессиональных перспектив, которые дает университетское образование. К пятому курсу в школе собиралось работать в 2003 г. более 40% выпускников, а в 2009 – около 25%.

Понижение интереса к профессии учителя студенты связывали, прежде всего, с осознанием наличия негативных фактов (низкая заработная плата, непрестижность профессии, отсутствие у многих учащихся учебно-познавательной мотивации и т.д.) и своей неготовностью к общению и налаживанию контактов с современными учениками и их родителями (после прохождения педагогических практик). Эти же проблемы называли и молодые специалисты. Ряд студентов и молодых учителей свои трудности связывали также с предметной неподготовленностью для работы в профильных классах.

Таким образом, западающими звеньями в подготовке студентов университета к педагогической деятельности являются, с одной стороны, недостаточно развитая коммуникативная компетентность выпускника университета, его неготовность выстроить конструктивные отношения сотрудничества с учениками, родителями, коллегами и, как следствие, отсутствие рабочей атмосферы на уроках и во внеурочной деятельности, неумение контактировать с родителями и коллегами. С другой стороны, когнитивная компетентность студентов требует своего совершенствования в связи с введением профильного обучения на старшей ступени общеобразовательной школы и единой национальной системы контроля качества знаний (ЕГЭ). Наши данные показывают, что за годы учёбы в университете, а самое главное, в период начального этапа самостоятельной работы мы теряем примерно 10-12% молодых специалистов. Они и те, кто не хотел идти работать в систему образования, идут работать в смежные и иные области профессиональной деятельности.

Эта тенденция в современной социально-экономической ситуации связана с рядом обстоятельств. Прежде всего, следует отметить конъюнктуру рынка труда, которая задаёт рейтинг наиболее востребованных, престижных профессий и видов деятельности. К этому дополняется малое число заявок от директоров образовательных учреждений, хотя явно есть наличие скрытых вакансий, что объясняется желанием сохранить свободу кадрового выбора по ряду причин. Кроме того, важными определяющими факторами (часть из которых мы указывали выше) являются особенности функционирования учреждений системы образования: относительно небольшая заработная плата работников образования; неясность условий карьерного роста молодого специалиста; несовершенство системы требований, предъявляемых к работнику школы; корпоративные издержки ряда учреждений образования. Вместе с тем, стоит обратить внимание и на резкое отличие социально-бытовых условий проживания в сельской местности и малых городах от условий областного центра или большого города, что приводит к нежеланию большинства выпускников университета работать в школах села и малого города.

Таким образом, успешность профессиональной адаптации, в частности адаптации начинающего учителя, определяется, с одной стороны: его готовностью к вступлению в профессиональное сообщество и работе в том или ином образовательном учреждении (сюда можно отнести мотивационную, коммуникативную, нравственную, интеллектуальную, деятельностную, психологическую и др. готовность); степенью лабильности его системы репрезентации окружающей действительности; интенсивностью изменений, которые должны произойти в данной системе.

А с другой стороны – теми же характеристиками, применительно к образовательным структурам города или района.

Процесс профессиональной адаптации в современной социально-экономической ситуации остается актуальным. Не случайно в стандартах нового поколения определяющим становится уровень педагогической подготовки учителя как личности, способной оказать влияние на создание условий для качественного образования в школе XXI века.

Литература

1. Дугинец В.М. Система взаимодействия педагогического коллектива и администрации школы в процессе управления адаптацией молодых специалистов. Дис...канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1995. – 176с.

2. Тротт К.Г. Профессионально-педагогическая адаптация молодого учителя к работе в условиях рыночных отношений. Дис. … канд. пед. наук. – Челябинск, 1995. – 141с.

3. Хамидулина Н.А. Адаптация к профессии учителя в условиях вуза // Социально-профессиональная адаптация молодежи в современных условиях. – Кемерово, 1999. – С. 155-156.

4. Чурекова Т.М., Назимок В.Л. Особенности адаптации студентов в образовательной системе университетского комплекса // Ползуновский вестник (АГУ) 2005. – №3. – С. 150-153.

Шамаева Н.В.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА И МОТИВЫ ЕЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Изменения в идеологической, политической, экономической сферах жизни, происходящие в нашей стране, создают новую социальную ситуацию, в соответствии с требованиями которой человек выстраивает свой жизненный путь. Сознательное планирование профессиональной карьеры выступает при этом психологической основой самореализации личности в сфере профессиональной деятельности. До недавнего времени слово «карьера» употреблялось чаще всего в негативном смысле, ассоциируясь с «карьеризмом», в жертву которому приносятся лучшие человеческие качества. В последние годы это понятие приобрело другое содержание, в котором акцент делается на стремлении к профессиональному успеху, определенному статусу в обществе за счет собственных усилий, способностей и профессионализма.

Понятие успешной профессиональной карьеры связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Основным параметром объективного успеха является продвижение по служебной лестнице, критерием субъективной успешности – собственное мнение о том, достиг ли человек успеха, к которому стремился.

В настоящее время в социально-экономической сфере деятельности индивида на первый план выходит его продвижение по ступеням статусной, профессиональной, должностной иерархии, повышение конкурентоспособности на современном рынке труда, максимально возможная реализация профессионально-трудового потенциала человека. Это подтверждается результатами многочисленных социологических исследований, проведенных в нашей стране в последние годы. Основным фактором успешности жизни становится достижение индивидом высокого положения в обществе.

И это связано не только с материальным аспектом, властными полномочиями и т.д. Высокое положение в современном российском обществе - это, прежде всего, результат плодотворной и целенаправленной профессиональной карьеры. Наиболее активную позицию занимает современная молодежь. Она связывает удачную трудовую жизнь со значительным материальным уровнем, высоким постом, престижем профессии, достижением профессионального мастерства. Это атрибуты современной профессиональной карьеры.

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: теперь стали говорить о развитии карьеры, т.е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует себе карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я-концепцию, т.е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Таким образом, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности.

Процессы профессионального самоопределения и профессионального становления неразрывно связаны и протекают в ходе профессионализации личности происходит. Система профессиональных представлений, возникающих на начальных его этапах – выбор профессии и профессиональное обучение – в дальнейшем определяет особенности движения человека в профессии и возможности его самореализации. В связи с этим изучение и психологического содержания представлений о профессиональной карьере на этапе юности приобретает особую значимость.

На сегодняшний день самоопределение, становление и развитие в выбранной профессии является предметом изучения многих исследователей. Особо необходимо выделить фундаментальные положения отечественных и зарубежных психологов по проблемам личностного и профессионального самоопределения, которые содержатся в работах Л.И. Божович, И.В. Дубровина, М.Р. Гинзбург, Е.А. Климов, И.С. Кон, и др. Проблемы построения стратегий жизненного пути рассмотрены в трудах К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, Е.И. Головахи, С.Л. Рубинштейна и др., возрастных особенностей периода юности – Л.И. Божовича, Л.С. Выготского, И.В. Дубровина, И.С. Кона и др. Вопросы профессиональной карьеры рассматривали Л.В. Брендакова, В.Г. Колесников, Е.Г. Молл, И.Н. Мошкова, А.Р. Фонарев, Е.А. Скрипунова, В.А. Чикер, D. Super, P. Bourdieu, S. Spilerman и др.

Обратимся к некоторым данным, полученным в ходе эмпирических исследований и рассмотрим, как меняется представление о профессиональной карьере и мотивы ее достижения[1].

В обобщенном виде в понимании карьеры преобладает мотив «продвижение по служебной лестнице» (получение должности, научной степени, званий, достижение успеха...) – 24%, «повышение профессиональной компетентности»

[1] Использованы результаты исследований Кирт Н.Л. (г. Петрозаводск), Офицерова С.В. (г. Новомосковск), Касаткиной Н.Э. (г. Москва)

(постоянный профессиональный рост, профессионализм, создание чего-либо ценного, стремление стать хорошим специалистом ...) – 21%, «служение» (помогать людям, понимать другого человека, сделать мир лучше…) 19% [2]. Таким образом, явно просматривается стремление молодых людей к определенному личностному росту.

Можно выделить следующие стадии становления представления о профессиональной карьере у обучающихся: адаптации к учебно-профессиональной деятельности, погружения в учебно-профессиональную деятельность, готовности к самостоятельному труду.

На стадии адаптации к учебно-профессиональной деятельности решается противоречие между школьным опытом и требованиями ВУЗа. Происходит формирование личностной подструктуры готовности к труду – Я-образа как субъекта учебно-профессиональной деятельности, который, накладываясь на представления о себе, изменяет их.

С этими особенностями процесса профессионального самоопределения связаны и выявленные особенности представлений о карьере, которые характеризуются противоречивостью и конфликтностью самосознания; преобладанием содержательной мотивации деятельности над адаптивной; ограниченностью и расплывчатостью жизненных перспектив; представленностью объективной и субъективной составляющих в понимании карьеры и специфическом отношении к ней.

У первокурсников в целом сформировано положительное и нейтральное отношение к карьере. На стадии погружения в учебно-профессиональную деятельность (3-й курс) содержание представлений о карьере характеризуется некоторыми особенностями. Полученные в процессе исследования результаты показали, что в сфере самосознания преобладает высокая самооценка, высокий уровень притязаний, сильная дифференцированность самооценки, сильное расхождение между уровнем притязаний и самооценкой. Но уровень целевого отклонения становится умеренным и увеличивается его разброс.

Ведущей сферой личностной самореализации выступают работа, профессиональная деятельность – 63% респондентов указали на нее. Причем, значимость профессиональной деятельности и карьерного роста повышается с возрастом и повышением образовательного статуса респондента [3].

На основании этого можно сделать вывод о том, что в середине обучения студенты высоко оценивают свои возможности, ставят перед собой сложные цели, у них снижается тенденция избегания неудачи, т.е. реальные и идеальные цели сближаются друг с другом, но сохраняется некоторая конфликтность и противоречивость в отношении к себе. Таким образом, представления о себе становятся более адекватными и имеют оптимальный уровень для дальнейшего самоопределения.

Ведущими потребностями по частоте упоминания для третьекурсников являются потребность в общении, в достижениях, в самореализации и в профессиональном самоопределении. По количеству связей более значимы потребности в обучении, в общении и в достижениях. В структуре мотивации представ-

лены и содержательные и адаптивные мотивы деятельности при приоритете содержательных.

Жизненные перспективы сосредоточены в сфере профессии (46,4%), связаны с дальнейшим обучением (20,2%) и саморазвитием (9,5%); перспективы профессиональной жизни – повышение профессионального мастерства (19,6%.) и реализация себя в интересной профессии (15,1%). Временная перспектива самореализации расширяется, но более насыщенными являются промежутки до 5 лет, затем до 10 лет, часто упоминаются планы, охватывающие всю жизнь.

Карьера связывается с продвижением по служебной лестнице, служением другим людям и обществу, повышением профессиональной компетентности. Преобладает нейтральное отношение к карьере [2].

Таким образом, формирование операциональной подструктуры готовности к труду вызывает изменения личностной подструктуры – происходит формирование Я-образа как субъекта профессиональной деятельности. В процессе обучения временно снимается противоречие между представлением о профессии и ее реальной сущностью, развиваются профессиональные возможности[1]. Поэтому представления о себе становятся более гармоничными и адекватными, в структуре мотивации наряду с содержательными мотивами деятельности развиваются адаптивные; жизненные перспективы сосредотачиваются в профессиональной сфере, прежде всего в развитии себя как профессионала; расширяется временная проекция будущего, что при правильном понимании сущности карьеры с разных сторон и нейтральном отношении к ней, создает благоприятные психологические предпосылки для дальнейшею профессионально-личностного самоопределения.

Представления о профессиональной карьере на стадии готовности к самостоятельному труду (5-й курс) обладают специфическими особенностями, выявленными в ходе нашего исследования.

В сфере самосознания будущих выпускников представлена высокая самооценка, высокий уровень притязаний, сильная дифференцированность самооценки и умеренное расхождение между уровнем притязаний и самооценкой. Уровень целевого отклонения становится низким. Представления о себе оптимистичны, достаточно адекватны, реалистичны при некоторой конфликтности и тенденции к избеганию неудач.

Иерархию мотивов возглавляют мотивы профессионального самоопределения, затем следует мотивация общения, потребность в определенных особенностях и условиях деятельности и мотивация достижений. Большее количество связей имеют потребности в самореализации, в общении, в определенных условиях деятельности, в результате и изменениях в жизни и обществе. Структура мотивации гармонична и представлена разнообразными мотивами, находящимися в сложных взаимосвязях.

Жизненные перспективы связаны с профессией, с семьей и дальнейшим обучением. Профессиональные перспективы сосредоточены в сфере достиже-

[1] Это первый шаг в становлении профессионала, затем, в самостоятельной трудовой деятельности это противоречие вновь обостряется и развивается.

ния профессионального мастерства и интересной работы. Наиболее насыщен планами временной промежуток ближайших 5 лет, затем 10 лет и более 10-ти лет.

Карьера понимается, прежде всего, как повышение профессиональной компетентности, служение и продвижение по служебной лестнице. У 80% пятикурсников выявлено положительное отношение к карьере.

Таким образом, мы можем утверждать, что психологическое содержание представлений о профессиональной карьере и динамика их развития в период юности детерминированы процессом профессионального самоопределения и имеет тесную зависимость с мотивами выбора профессии.

Структурными составляющими представлений о профессиональной карьере являются профессиональные представления (о профессии и личности профессионала) о себе как субъекте профессиональной деятельности (профессиональное самосознание и профессиональная мотивация), о профессиональном будущем (жизненные перспективы и карьерные ориентации). Структурные составляющие представлений о профессиональной карьере специфично проявляются на каждом этапе профессионального самоопределения. Этап выбора профессии характеризуется репрезентацией профессиональных намерений и профессиональных представлений. Этап профессионального обучения характеризуется репрезентацией представлений о себе как субъекте профессиональней деятельности и образа профессионального будущего [1].

Каждый этап профессионального самоопределения – выбор профессии и профессиональное обучение – создает необходимые предпосылки для развития представлений о профессиональной карьере и определяет их переход на более сложный уровень.

Значимость изучения мотивации профессионального становления определяется тем, что решаемые в нем вопросы непосредственно связаны с актуальными задачами профессионального обучения и становления будущего профессионала. Этапы выбора профессии характеризуются репрезентацией профессиональных намерений и профессиональных представлений, в которых находят отражение содержание профессиональной деятельности. Этап профессионального обучения характеризуется репрезентацией представлений о себе как субъекте профессиональной деятельности и образа профессионального будущего.

Основные тенденции развития представлений о профессиональной карьере проявляются в повышении адекватности и реалистичности представлений о себе; формировании оптимального сочетания содержательных и адаптивных мотивов профессиональной деятельности; сосредоточении жизненных перспектив в профессиональной деятельности и, прежде всего, повышении профессионального мастерства, развитии умения структурировать временную проекцию профессионального будущего, повышении положительного эмоционального отношения к карьере и видении ее различных сторон.

Литература

1. Касаткина Н.Э. Теория и практика формирования профессионального самоопределения молодежи в условиях непрерывного образования. Автореф. дис.: Москва, 2002.

2. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере в процессе профессионального самоопределения. Автореф. дис.: Петрозаводск, КГПУ, 2000.

3. Офицеров С.В. Траектории личностной самореализации студенческой молодежи // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: Сб. матер. Международной научн. конф /под ред. Г.А. Котельникова. – Т.2. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2005 – С.34.

Шамаева О.П.

ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, Россия

МОЛОДЕЖЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

Трудовая деятельность всегда вплетена в конкретные социально-экономические условия, связана с определенными социальными группами. Одна из наиболее значимых специфических социальных групп – молодежь. И от того, какие стратегии своего профессионального поведения она выбирает, во многом зависит и характер социально-экономических условий общества.

В современной молодежной среде преобладают три основные стратегии экономического поведения, которые определяются в зависимости от того, как молодые люди оценивают роль трудовой деятельности в своей жизни и в развитии общества.

Первая и наиболее распространенная из них – стратегия прагматического экономического поведения. Базируется на отношении к работе исключительно как к источнику материального благополучия. Она свойственна большинству юношей и девушек. Такой тип поведения наиболее близок к рыночному, ибо предпочитает сознательную ориентацию на добывание материального благополучия собственным напряженным трудом. Молодые люди – носители такой стратегии – чаще всего социально активны, без особых трудностей вписываются в нынешние рыночные отношения, легко меняют род занятий и находят себе новое место, рассчитывают больше всего на свои собственные силы, а не на государственную молодежную политику, которая облегчила бы трудности вхождения молодежи в рынок, или на центры занятости, призванные помогать ей в трудоустройстве.

Второй тип стратегии экономического поведения можно назвать безразлично-конформистским. Для ее носителей работа вообще не представляет реальной ценности. Приверженцы такой жизненной стратегии ориентируются главным образом на внетрудовые ценности, готовы приспособиться к любому виду деятельности, в случае потери рабочего места они с легкостью меняют профессию и вид деятельности, так как не обладают профессиональными привязанностями

и амбициями, не очень склонны рассчитывать на повышение квалификации и профессиональный рост при любой работе.

Наконец, третий тип стратегии экономического поведения можно определить как профессионально-трудовой. Для ее приверженцев характерна ориентированность на работу как на средство раскрытия и развития личностных способностей, профессионального роста, самоутверждения в обществе. Они стремятся к такой работе, которая бы стала любимым делом, вызывала уважение друзей и знакомых, давала возможности развивать и применять свои способности и приносила бы пользу обществу. Эта группа молодежи отличается устойчивыми социально-профессиональными стереотипами поведения, это, как правило, – квалифицированные, добросовестные работники, от которых в возрастающей степени зависит усиление благоприятной тенденции в экономической сфере, позволяющей надеяться на выход современного постсоветского общества из экономического кризиса.

Очевидно, что проблемы профессиональной карьеры актуальны для стратегий профессионально-трудового поведения и прагматического экономического поведения.

Под стратегией обычно понимают некое важное целеполагание на срок от трех лет и более. Следовательно, стратегия карьеры позволяет получить конструктивный ответ на вопрос: «кем быть?», отнесенный к довольно длинным периодам планирования. Стратегия карьеры носит динамичный характер, поскольку на нее влияет много факторов, в основном это изменения условий развития рынка, которые сказываются на профессиональных предпочтениях и итоговых карьерных целях человека.

Престижность различных профессий проходит испытание временем и не всегда его выдерживает. Например, последнее время несколько снизилась популярность профессии бухгалтера или маркетолога в связи с насыщением рынка по сравнению со второй половиной 90-х годов прошлого века.

В то же время востребованность профессий подвержена цикличности. Если в середине 90-х годов профессия, например, менеджера по персоналу была чрезвычайно распространенной, так как было необходимо обеспечить человеческими ресурсами новые виды бизнеса, то после кризиса 1998 г. рынок данных специалистов обвалился, что отразилось на уровне их заработной платы. Однако с 2002 г. начался новый подъем. Правда, если раньше спросом пользовались специалисты, умевшие грамотно выстроить рутинные процедуры управления персоналом (подбор, учет, общее кадровое делопроизводство), то сейчас наиболее востребованы HR-девелоперы, способные создать и воплотить в жизнь адекватные программы развития персонала, формирования кадрового резерва под нужды основного бизнес-процесса компании. Иными словами, менеджер по персоналу в начале третьего тысячелетия – это в большей степени стратегический партнер по бизнесу генерального директора, профессиональный бизнес-аналитик с «человеческим уклоном», чем стандартный исполнитель-кадровик прошлого века.

Существует два вида профессиональной карьеры.

Карьера профессиональная специализированная – вид карьеры; характеризующийся тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные ее стадии. Конкретный работник в специализированной профессиональной карьере может пройти эти стадии последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется.

Карьера профессиональная неспециализированная – вид карьеры, широко развитый в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-то отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более, чем на три года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным личным опытом.

Если говорить о механизмах построения стратегии карьеры, то необходимо говорить об адаптации и развитии. Адаптация – стремление человека сохранить условия профессиональной деятельности, которую он подчиняет внешним обстоятельствам, путем выполнения предписанных правил и норм. Развитие – стремление человека к качественному изменению, преобразованию профессиональной деятельности и себя в ней. Критериями для определения вида стратегии являются соотношение поставленных целей и реально достигнутых целей.

Изучение соответствия определенных стратегий построения карьеры, представляющих собой содержание поведенческого компонента профессиональной Я-концепции, тех или иных соотношениям общей Я-концепции и профессиональной Я-концепции по их когнитивным и эмоционально-оценочным компонентам является определяющим в понимании особенностей стратегии профессиональной карьеры.

Обратимся к исследованиям, которые были посвящены данной проблеме. Они строились по разным направлениям в зависимости от того смысла, который вкладывался в это понятие:

– карьера с точки зрения средств, необходимых для достижения определенного результата – представления о последовательности индивидуального профессионального развития (психологический подход);

– карьера с точки зрения достижения результата – перехода человека с одной должности или одного положения в обществе на другие, карьеры рабочего места (социологический подход).

В связи с этим указывает на существование двух основных моделей исследования карьеры: жизненно-исторической, основанной на развитии, и эволюционистской, прослеживающей отдельные причинные связи [4], [8].

В первой модели изменения, происходящие в обществе и карьера выступают в комплексе, где психологические и социальные факторы переплетаются между собой.

Вторая модель подчеркивает неизменность человеческой природы, общественный успех карьеры связывает с хронологическим возрастом и различиями между индивидами.

Таким образом, карьера является, с одной стороны, определенной структурой жизненного пути человека и, с другой стороны, - структурным элементом рынка труда.

Основоположник «психологии карьеры» D. Super пишет о том, что карьера есть реализация жизненной программы индивида, в которой он ориентируется на свое «Я» [3]. Я-концепция содержит в себе такие представления, идеалы и цели, которые с позиции планирования жизни являются для него первостепенно важными. В процессе реализации карьеры происходит перевод Я-концепции на язык профессиональных действий. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос «Кто я?». Ответ на этот вопрос связан с профессиональной Я-концепцией, которую человек воплощает в серии карьерных решений. Таким образом, представление о своей личности является важнейшей детерминантой профессионального пути человека определяет типы карьер в соответствии с социальным классом или профессией (карьера врача, инженера и т. д.) Интерес к карьере того или иного типа отражает жизненную программу личности.

На развитие карьеры большое влияние оказывает специфика профессии. Он использует понятие «траектории типа», говоря о наиболее характерном пути движения членов определенной социальной группы.

Анализ психологической литературы позволяет выделить две группы факторов, влияющих на формирование карьеры: объективные факторы (структура общества, престижность профессии и образования, уровень безработицы, региональные различия и т.д.) и субъективные факторы (специфика представлений о профессии, о себе, своих способностях и возможностях, индивидуальный опыт и т.д.).

В этих исследованиях карьера определяется как «один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека», который имеет две стороны: объективную (отражающую продвижение человека по работе, службе, достижение определенного социального статуса) и субъективную (представление о собственной профессиональной жизни). Эти стороны отражают основные критерии удавшейся карьеры: объективный критерий, подразумевающий социальный успех, те движение внутри организации, и субъективный, подразумевающий удовлетворенность жизненной ситуацией, т. е. движение внутри профессии [6].

Понятие успешной профессиональной карьеры связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Основным параметром объективного успеха является продвижение по служебной лестнице, критерием субъективной успешности – собственное мнение о том, достиг ли человек успеха, к которому стремился.

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: теперь стали говорить о развитии карьеры, т.е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через

которые индивид на разных этапах своей жизни формирует себе карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я-концепцию, т.е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Таким образом, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности.

В структуре жизненного пути выделяют три составляющие: жизненная позиция, жизненная линия и смысл жизни. Определение смысла своего существования служит основой для формирования жизненной позиции как обобщенного способа осуществления жизни. Под влиянием активности личности жизненная позиция реализуется во времени как линия жизни. На основе смысла жизни человек планирует свое будущее, определяя цели, темп, оптимальность жизненного развития, которые представлены в его жизненной перспективе. Особое место занимает труд, профессия как важнейшее условие самоопределения, формирования жизненной позиции личности [1].

Планирование своего профессионального будущего отражает специфику процессов самоопределения. Л.И. Божович отмечает, что самоопределение является особым личностным образованием, которое «с точки зрения самосознания субъекта характеризуется осознанием себя в качестве члена общества и конкретизируется в новой, общественно значимой позиции» [2]. Отличительной чертой самоопределения является его «двуплановость»: с одной стороны оно связано с выбором профессии, с другой – с поиском смысла жизни.

Профессиональное самоопределение рассматривается в психологической литературе как длительный и динамический процесс, включающий в себя выбор жизненного пути (развитие человека в профессиональной деятельности, формирование его индивидных особенностей и черт личности); творческое развитие и обогащение человеком самой профессиональной деятельности. В этом процессе выделяют ряд этапов, каждый из которых вносит свой вклад в профессиональное становление личности.

В период юности профессиональное самоопределение представлено двумя стадиями: выбор профессии и профессиональное обучение. Выбор профессии – это стадия формирования профессиональных намерений, показатель того, что процесс профессионального самоопределения переходит в новую фазу своего развития. Эта стадия способствует развитию представлений о профессии. Стадия профессионального обучения характеризуется началом развития человека как субъекта профессиональной деятельности, формированием отношения к себе как к деятелю. Она способствует развитию представлений о себе как профессионале и готовности к профессиональной деятельности. В связи с этим, студенчество рассматривается как особая социально-психологическая и возрастная категория, основными характеристиками которой являются: общий ведущий тип деятельности – профессиональное обучение, развернутость процессов профессионально-личностного самоопределения и высокая активность во всех сферах жизни.

Таким образом, период обучения в ВУЗе является сензитивным для формирования стратегии профессиональной жизни, образа профессионального буду-

щего, психологическим выражением которого являются представления о профессиональной карьере. С.Л. Рубинштейн определяет представления как «изменчивое динамическое образование, каждый раз при определенных условиях вновь создающее и отражающее сложную жизнь личности» [7]. Характерным для этого психического феномена являются: наглядность, фрагментарность и обобщенность. В представления включаются некоторые переменные, что дает возможность отражать окружающее в более обобщенной форме, в виде некоторой схемы, давая представление о ее структуре. Роль представлений заключается в том, что они создают внутренний план жизни, на котором она развертывается.

Представления о карьере являются динамическим образованием, отражающим субъективную личностную модель движения человека в профессии. Они имеют сложную многокомпонентную структуру и включают в себя:

а) профессиональные представления как представления о профессии и личности профессионала;

б) представления о себе как будущем профессионале, что находит психологическое выражение в профессиональных мотивах и особенностях самосознания (уровень притязаний, самооценка);

в) представления о профессиональном будущем, раскрывающиеся в жизненных планах, временных перспективах и карьерных ориентациях. Эти составляющие претерпевают качественные изменения в процессе учебно-профессиональной и профессиональной деятельности субъекта.

Поведенческий компонент профессиональной Я-концепции непосредственно формируется на основе когнитивного и эмоционально-оценочного компонентов и представляет собой совокупность действий и установок на эти действия по отношению к личности и ее профессиональному становлению. Содержательно поведенческий компонент профессиональной Я-концепции представлен стратегиями построения профессиональной карьеры.

Под профессиональной карьерой мы понимаем индивидуальный жизненный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному призванию.

В концепциях профессионального становления личности подчеркивается тот факт, что субъект может выступать и автором своей карьеры и ее объектом. Существуют разные критерии классификации карьер, а следовательно, и стратегий их построения. Они могут быть поделены на объективные и на субъективные. Объективные критерии связаны с отражением реально ставшей карьеры. К ним относятся: продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ. Субъективные критерии связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере с его пожеланиями относительно того, как она будет складываться в дальнейшем.

Проанализировав концепции способов жизни и профессионального становления субъекта, мы выделили основные измерения, с помощью которых анализируется объект, способ, авторство и направленность профессионального раз-

вития и становления личности. Первое измерение отражает становление реальных качеств субъекта и его представлений об этих качествах, которые являются объектом развития. Второе измерение носит преобразовательный характер и отражает степень затраченных человеком усилий для регуляции деятельности и достижения результата, что определяется в крайних формах как активность или пассивность. Третье измерение отражает авторство профессионального становления, которое либо приписывается человеку (субъекту деятельности), либо локализуется вовне (человек выступает объектом деятельности). В четвертом измерении выделяется три вектора предметной направленности стратегий: на себя, на других и на условия деятельности.

На наш взгляд, стратегия построения карьеры как содержание поведенческого компонента профессиональной Я-концепции, представляет собой специфическую систему действий, предназначенных для адаптации или развития самой карьеры и человека в ней и направленных на преобразование себя, преобразование других людей, изменение условий и содержания профессиональной деятельности для достижения карьерных целей.

Таким образом, можно выделить критерии, по которым стратегии могут быть конкретизированы в определенных формах.

Форма стратегии – это реализуемая субъектом при построении карьеры система действий, направленная преимущественно на: 1) преобразование себя; 2) преобразование других или 3) преобразование профессиональной деятельности.

Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Непрерывное образование специалистов как стратегия развития профессиональной карьеры» в числе наиболее актуальных рассматривала вопросы сохранения и развития системы подготовки молодых квалифицированных рабочих кадров; стратегии развития профессиональной карьеры в современных социально-экономических условиях, формирования профессиональной компетентности специалистов, модернизации материально-технической базы, недостаточного уровня финансирования, кадрового обеспечения, трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, повышения качества профессионального образования, низкой заинтересованности работодателей в подготовке рабочих кадров [5].

По мнению участников конференции, в ближайшее время необходимо акцентировать внимание на решении следующих проблем:

-педагогическое сопровождение социально-профессионального самоопределения школьников;

- инвестиционная поддержка развития учреждений образования;

- повышение открытости профессионального образования;

- формирование устойчивой связи профессионального образования с рынком труда;

- взаимодействие учреждений профессионального образования с работодателями по модернизации материально-технической базы учреждений;

- создание системы материальных и моральных стимулов, обеспечивающих заинтересованность работников и организаций в непрерывном профессиональном росте и деловой активности;

- переход к модульной, многоуровневой подготовке специалистов, обеспечивающей гибкость и законченность циклов обучения;
- формирование профессиональных компетенций специалистов, отвечающих потребностям рынка труда, карьерных планов молодых людей;
- интеграция учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования;
- усиление практической направленности образования;
- создание новых образовательных стандартов, реально отвечающих современным требованиям профессии, потребностям работодателя;
- развитие международного, межрегионального и сетевого сотрудничества в области профессионального образования;
- вхождение учреждений профессионального образования в общеевропейское образовательное пространство.

Таким образом, теоретический и практический анализ подтверждает, что проблемы молодежи, связанные с определением и конструированием стратегий профессиональной карьеры, имеют решение.

Литература

1. *Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1999; Рогов, Е.И. Выбор профессии: становление профессионала. – М.: Владос-пресс. 2003.*
2. *Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – М.: 1968.*
3. *Исмагилова И. В. Формирование смысло-ценностных основ профессионального самоопределения студентов ССУЗа. – Дис. … канд. педагог. наук, Тюмень 2006.*
4. *Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. … канд. психол. наук, М.: 2000.*
5. *Материалы Всеросс. научно-практ. конференции с международным участием «Непрерывное образование специалистов как стратегия развития профессиональной карьеры», ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (г. Кемерово), 2007.*
6. *Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000.*
7. *Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М., 1989 г.*
8. *Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: Автореф. дис. … канд. психол. наук: Москва, 2006.*

Щербакова А.И.
Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия

МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СТАНОВЛЕНИИ, САМОРЕАЛИЗАЦИИ И САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ

Личность, Свобода, Творчество – «три кита», на которых испокон веков строится художественное пространство культуры. В качестве одного из эпиграфом к своему знаменитому труду «Бегство от свободы» Э. Фромм предпослал фрагмент из речи о достоинстве человека, в котором Пико делла Мирандола утверждает, что ни небесным, ни земным, ни смертным, ни бессмертным создан человек, что он может быть свободен по собственной воле и совести, что ему даровано право быть творцом и создателем, право расти и меняться. Что он несет в себе великую миссию – «семя вселенской жизни». И это семя вселенской жизни на протяжении веков «прорастает» в одном из величайших искусств – Музыке, открывая человеку его сущность, его великую миссию в пространстве культуры.

Музыка, человек, культура, понятия, связанные нерасторжимыми узами. Для музыканта-исследователя, обратившегося к проблеме осмысления роли и места музыкального образования, очень важно осознать суть того, «почему искусство оказывается способным играть по отношению к культуре иную роль, нежели теоретическое научно-философское познание: если функция последнего состоит в том, чтобы доставлять культуре необходимую информацию о мире и быть, тем самым, ее культуры сознанием, то функция искусства – быть самосознанием культуры, т.е. рассказывать ей о том, что она собой представляет в своем отношении к миру» [9, 131].

Именно поэтому Homo Faber- Человек Творящий – на протяжении тысячелетий борется за свободу творчества, чтобы через акт творения постичь окружающий мир, который, по выражению Н. Бердяева, «есть страсть и страстная эмоция», рождающая новые художественные миры. В этих мирах и реализуется позитивная свобода, основанная на неповторимости и индивидуальности. «Страсть и страстная эмоция» – это то знание-переживание, которое является двигателем творческого созидания, механизмом активного преобразования мира, духовного пространства, где бесконечно живут, функционируют и преображаются высшие ценности бытия.

Бегство от свободы, по мнению Э. Фромма, представляет собой феномен человеческого беспокойства, «вызванного распадом средневекового мира, в котором человек, вопреки всем угрозам, чувствовал себя уверенно и безопасно. После столетий борьбы человек сумел создать неслыханное изобилие материальных благ», но при этом «все еще охвачен беспокойством и подвержен соблазну отдать свою свободу всевозможным диктаторам – или потерять ее, превратившись в маленький винтик машины: не в свободного человека, а в хорошо накормленный и хорошо одетый автомат» [11, 10-11].

Бегство от свободы, по мнению Э. Фромма, грозит человеку и человечеству отчуждением, невозможностью ощущать себя активным действующим лицом в

пространстве культуры, потерей «самости» - важнейшей составляющей творческой личности. «Говорящей вещью» называет Фромм человека, утратившего себя. Такой человек, по его мнению, воспринимает себя «не человеком с его любовью, страхами, убеждениями и сомнениями, а чем-то абстрактным, отчужденным от своей подлинной сущности, выполняющим определенную функцию в социальной системе <…> Такая личность должна почти полностью утратить чувство самости, перестать ощущать себя существом единственным и неповторимым. Чувство самости вытекает из переживания собственно личности как субъекта ее опыта, ее мыслей, ее чувств, ее решений, ее суждений, ее действий. Оно предполагает, что переживание индивида является его собственным, а не отчужденным» [11, 241].

Отчуждение возникает, когда рвутся тончайшие «струны общности» (Л. Надирова), объединяющие человека и человечество. Когда нарушаются естественные связи, возникает чувство одиночества и бессилия. По убеждению Фромма, существуют только два пути – путь к свободе и бегство от свободы. В первом случае человек «может спонтанно связать себя с миром через любовь и труд, через подлинные проявления своих чувственных, интеллектуальных и эмоциональных способностей; таким образом, он может вновь обрести единство с людьми, с миром и с самим собой, не отказываясь при этом от независимости и целостности своего собственного «я». Другой путь – это путь назад, отказ человека от свободы в попытке преодолеть свое одиночество, устранив разрыв, возникший между его личностью и окружающим миром<…> это бегство из невыносимой ситуации, в которой он не может жить дальше. Такое бегство имеет вынужденный характер – как любое бегство от любой угрозы, вызывающей панику, – в то же время оно связано с более или менее полным отказом от индивидуальности и целостности человеческого «я» [11, 249].

Сегодня, когда системный стиль мышления завоевал право называться, по терминологии Т. Куна, парадигмой современной науки, наступило время для философского осмысления музыки и музыкального образования как целостного художественно-образовательного пространства, в котором процесс рождения, функционирования и трансформации музыкальных ценностей неразрывной нитью связывается с процессом их постижения, сохранения и приумножения. Это принципиально новый этап исследовательской деятельности, требующий значительного расширения исследовательского горизонта, выхода на новую ступень познания и самопознания.

Сегодня мы вправе констатировать, что музыкальное образование на протяжении многих лет было обращено к проблеме организации своего пространства через решение большого количества узко-профессиональных вопросов, а внутренняя связь с процессами, происходящими в художественном пространстве музыкальной культуры как целостной саморазвивающейся системы, была в значительной степени потеряна. Более того, при обращении к решению множества конкретных вопросов, направленных на совершенствование образовательного процесса, возникает иллюзия некоей «самодостаточности» образования как системы, организующейся и развивающейся по своим собственным законам.

Эта иллюзия губительна для развития музыкального образования, которое было и остается как инструментом для постижения музыки, так и фундаментом для становления и профессионального самоопределения будущих строителей нового музыкального мироздания. Инструмент этот должен все время совершенствоваться, чтобы успевать реагировать на те тектонические сдвиги, которые происходят в современном пространстве культуры, а фундамент должен становиться все прочнее и мощнее, чтобы здание строилось на века.

Музыкант-исследователь, обратившийся сегодня к изучению и анализу развития музыкального образования, неизбежно сталкивается с необходимостью преодоления пропасти, продолжающей существовать между современным композитором, исполнителем и слушателем. Усиление интегративных процессов, характерных для пространства культуры нашего времени, устремленность к синтезу, утверждение в культуре боровского принципа дополнительности, призывающего исследователя менять ракурс познания, искать «новые срезы мира» (П. Флоренский), требуют выхода за традиционные классико-романтические рамки, сложившиеся в системе музыкального образования и упорно (несмотря на многочисленные попытки их преодоления) удерживающие свои позиции. Устремленность к диалогу во времени и пространстве, поиск путей для постижения музыкальных ценностей различных культур – все это чрезвычайно важно для определения стратегии музыкального образования на современном этапе.

Представляется необходимым сконцентрировать внимание музыкально-педагогической науки на том, что каждое музыкально-педагогическое исследование должно быть пронизано музыкой, а исследователь (независимо от того, какую проблему он поднимает) должен, в первую очередь, быть Музыкантом. А это значит, что он знаком с законами музыкального бытия (онтологический аспект), принципами самоорганизации (синергетический аспект), особенностями познания (гносеологический аспект), спецификой ориентации личности в мире музыкальных и музыкально-педагогических ценностей (аксиологический аспект), обладает способностью в процессе постижения музыкального искусства понимать и толковать музыкальный текст (герменевтический аспект), а также возможностью осуществлять межкультурный диалог в многомерном художественном пространстве (культурологический аспект). Не менее важно уметь ориентироваться в новом информационном поле (информационно-технологический аспект). Естественно, что основным условием творческой реализации является рождение в процессе постижения музыки художественно-эстетического переживания (эмоционально-эстетический аспект), сила которого определяется художественным талантом музыканта-исследователя.

Совершенно очевидно, что постоянное совершенствование интеллектуальных систем, сложнейших технологий, характерное для цивилизации техногенного типа, обусловливает возрастание роли науки, которая должна обеспечить происходящие процессы теоретическим фундаментом. Социально-философский анализ музыки и музыкального образования неизбежно обращает исследователя к широкому кругу гуманитарного знания: к философии, социологии, психологии, культурологии, педагогике, музыкознанию, искусствозна-

нию и т.д. Вычленить историю музыкального образования из социально-культурного контекста невозможно. Это положение не требует доказательств. Однако, если в математике аксиома принимается безоговорочно, то в сфере гуманитарного знания, порой приходится вполне очевидные положения долго и упорно отстаивать.

В звуках музыки изложена многовековая история человечества, которую необходимо «услышать» и осмыслить в музыкально-образовательном процессе. Сохраняя и преображая в своем пространстве высшие ценности бытия, музыка несет в себе обязательную аксиологическую составляющую, что позволяет будущему профессиональному музыканту, постигая ее, открывать для себя и осмысливать ценности прошлых эпох, вступая в бесконечность духовного пространства. Более того, сам музыкальный текст, заключающий в себе смыслы и ценности человека как центра социума, с помощью специфического музыкального языка доносящий до слушателя образ мира, - это, несомненно, особый философский текст, несущий в себе ответы на множество вопросов о сущности бытия и роли человека, его преображающего в великих творениях искусства.

«Разумеется, между научно-философской мыслью и художественным освоением действительности существует не только разделение функций, но и теснейшее взаимодействие <…> Во всяком случае, история культуры показывает, и это вполне естественно, что при всех их различиях искусство и философия, как и искусство и наука, не образуют замкнутых и взаимонепроницаемых сфер деятельности, но, напротив, находятся друг с другом в тесных контактах.» [9, 133]. Герметичность, замкнутость той или иной сферы деятельности человека несет в себе источник саморазрушения, так же, как открытость и готовность к взаимодействию, взаимопроникновению, взаимодополнению является источником саморазвития.

Следует признать, что музыка и музыкальное образование являются системой сложной, в которой изначально заложена определенная неравномерность в развитии. Музыка – система чрезвычайно динамичная, в то время, как образовательная подсистема значительно более консервативна, стремится к устойчивости, к сохранению раз и навсегда освоенной традиции. Можно ли преодолеть эту инерцию? Возможно ли прогнозировать те тенденции, которые только вызревают в художественном пространстве культуры? Может ли музыкальное образование из «механизма торможения» превратиться в «пусковой механизм», способствующий освоению нового художественного пространства? Пока ответить на эти вопросы очень трудно, но искать ответы необходимо. Философское осмысление музыки и музыкального образования позволяет осознать, что существует множество моделей их взаимодействия, но обеспечить их гармоничное функционирование можно только в том случае, если эти части – подсистемы - находятся в едином художественном поле, влияя и дополняя друг друга.

Размышляя над проблемами развития музыкального искусства, Б. Асафьев многократно подчеркивал, что его исследования представляют собой множество гипотез, заставляющих задуматься над сущностью музыки и ее постижения как феномена в пространстве культуры. И если он сам не найдет ответа, то, может быть, кто-то другой сумеет приблизиться к истине. Такой подход представ-

ляется наиболее продуктивным для каждого исследователя. И хотя «нам не дано предугадать, каким конкретно будет облик культуры будущего, но ее качества зависят во многом от нашей деятельности» [9, 402]. В этом высказывании М. Кагана речь идет о культуре человечества в целом, но его можно с полным правом отнести и к культуре музыкальной, которая в значительной степени зависит от уровня музыкального образования, сформированного в ее пространстве, а, следовательно, и от уровня музыкантов-исследователей, определяющих стратегические ориентиры развития музыкально-образовательной среды нашего времени.

Философия музыки и музыкального образования – это философия свободы самовыражения, самоактуализации и самореализации. Свободный человек вновь и вновь ищет «поля недостижимости» (А. Шнитке), открывает новые миры звучаний, потому что познающий и творящий музыку субъект «не есть пассивный отражатель бытия <…> он живой деятель в бытии, развиватель бытия, повышающий творческую энергию бытия, создатель ценностей бытия» [3, 94]. Познающий и творящий музыку субъект – это и композитор, и исполнитель, и слушатель, и педагог-музыкант, и, конечно, исследователь, для которого постоянное расширение горизонтов познания так же необходимо, как жить и дышать. Каждый из них, познавая музыку, творит свое музыкальное пространство, свой духовный мир, повышая, по выражению Н. Бердяева, творческую энергию бытия. Свобода дает ему возможность быть «живым деятелем в бытии», созидателем тех духовных ценностей, которые лежат в основе саморазвивающейся сущности культуры.

Постижение духовных ценностей, заложенных в музыкальном бытии, обращает нас к проблеме познания, рождения знания-переживания, к возможностям проникновения в таинственное пространство одухотворенного звука, скрывающего в себе самую великую тайну – тайну человека. Что есть человек, не по своей воле пришедший в этот мир и не по своей воле покидающий его? Может ли он быть свободным? Или это очередной миф, созданный им самим? Может ли он познать самого себя или это изначально невозможно, поскольку, по выражению Т. Черниговской, на протяжении многих лет изучающей загадки человеческого мозга, меньшее неспособно осмыслить большее?

Песчинка в потоке времени и бесконечности пространства Вселенной, человек желает постичь то, что не им создано, понять законы, властвующие и над ним, и над мирозданием. В какой момент творение культуры преображается в творца ее? И вправе ли он называть себя так? Не слишком ли это самонадеянно? Ведь не случайно Н. Бердяев настаивает на том, что человек не есть активный создатель бытия, но при этом он и не является пассивным отражателем его? Так что же он такое? Если согласиться с философом и принять его точку зрения, то человек не может претендовать на право называться творцом, поскольку знание, по выражению Бердяева, не есть копирование и дублирование бытия, более того, оно «ни в каком смысле не есть создание, конструирование бытия» [3, 94]. Или все-таки следует согласиться с другим великим философом М. Каганом, который уверенно начертал путь человека в пространстве культу-

ры как непрестанное восхождение через мировосприятие, мироощущение, мироосмысление к миромоделированию?

В этой цепочке значим каждый этап. Мировосприятие и мироощущение – это проявление эмоциональной сферы личности, ее потребности в духовном переживании, которое Пьер Адо называет опытом присутствия и опытом любви. По мнению одного из крупнейших психологов XX века К.Э. Изарда, когнитивная радость способствует эмпатии, альтруизму и креативности. В своих работах он приводит целый ряд примеров, свидетельствующих о том, что радостные мысли и образы, позитивные эмоции значительно повышают творческую активность человека. Но и страдание, сострадание, сопереживание также способствуют проявлению эмпатии, альтруизму и креативности, поскольку эмоциональный отклик всегда является сильным импульсом, обращающим человека к духовной активности, а, следовательно, и к творчеству как одному из проявлений духовной деятельности.

Отсутствие эмоций, безразличие, равнодушие – это бесплодная пустыня, на которой творческие ростки обречены на увядание, поскольку эмоция, в первую очередь, «мотивирует. Она мобилизует энергию, И эта энергия в некоторых случаях ощущается субъектом как тенденция к совершению действия. Эмоция руководит мыслительной и физической активностью индивида, направляет ее в определенное русло [7, 27]. Так характеризует человеческую эмоцию К.Э. Изард, хотя при этом постоянно напоминает о том, что это настолько сложное понятие, что раскрыть полностью его суть его в каком-либо лаконичном определении практически невозможно.

Изард, несомненно, прав, когда утверждает, что «человек, дарующий вам радость или разделяющий ваше горе, куда как более ценен для вас, чем тот, кто никогда не пробуждал у вас никаких чувств. Любовь, самоуважение, гордость, честь, мужество, симпатия, привязанность, совесть – все эти общечеловеческие ценности основаны на эмоциях. Если бы мы относились к ним равнодушно, они не были бы ценностями, ибо, для того, чтобы ценить что-то, нужно относиться к этому эмоционально – любить, радоваться, интересоваться или гордиться» [7, 30]. Именно это и называет П. Адо опытом духовного переживания, опытом присутствия и опытом любви, который наиболее полно проявляется в искусстве, поэзии, философии, религии.

Но для того, чтобы личность была способна к мироосмыслению и миромоделированию, необходимо единение мысли и чувства, то, что К.Э. Изард называет аффективно-когнитивной структурой. Только в том случае, если мысль наполнена горячим чувством, страстной эмоцией, по выражению Н. Бердяева, творческий дар может в полной мере проявить себя, достичь тех высот, которые необходимы творческой личности для самореализации и самоактуализации. Мысль подлинных философов всегда наполнена горячим чувством, поскольку размышлять о том, к чему ты равнодушен, невозможно. Основой познания в философии, по мнению А. Шопенгауэра, является мир во всей его целостности, многоплановости, противоречивости. Философия устремлена к тому, чтобы постичь все, что существует в нем, без исключения. Мысль, вопло-

щенная в звуке, есть живое выражение чувства, она становится основой не только познания, но и самопознания.

П. Гуревич считает, что сущность философии заключается в том, что она «обращается к непреходящим ценностям и универсальным вопросам, постигает предельные основания бытия. Тайна человека, несомненно, принадлежит к кругу вечных проблем. Это означает, что любовь к мудрости, по-видимому, неразрывно связана с распознаванием загадки мыслящего существа<…> задумавшись о самом себе, человек, надо полагать, никогда не оставит эту тему, пока существует философия и человечество» [6, 3]. Несколько перефразируя это высказывание П. Гуревича, можно сказать, что пока существует человечество неизбежно будет существовать и философия, поскольку способность размышлять – величайший дар, полученный человеком, «награда» за еще не осуществленные деяния, «аванс» за осуществление будущей «работы» над собой, за те духовные искания, которые ему предстоит пройти на протяжении жизни в поиске истины. «Но истину нужно заслужить, и потому познание истины есть подвиг цельной жизни духа, есть творческое совершенствование бытия» [3, 95]. Если продолжить это размышление, то с той же уверенностью можно утверждать, что пока существует человечество, будет существовать и музыка, звучащее воплощение его сущностной потребности в поиске истины.

Обретение знания во имя творческого совершенствования бытия – высшая цель духовной деятельности. Обретение знания-переживания в системе музыкального образования – это высшая цель творческой деятельности. Для А. Шопенгауэра величайшая ценность знания состоит в том, «что его можно передавать другим, и, закрепив, сохранять: лишь благодаря этому оно становится столь неоценимым для практики [12, 97]. И в этом аспекте знание, передаваемое как ценность, также обращено к творческому совершенствованию бытия. Размышляя о сущности знания, Н. Бердяев называет его живой функцией бытия, актом самосознания и самопознания универсального бытия. Философия музыки неразрывно связана с познанием законов ее бытия, с тем, что великий русский философ называет самораскрытием бытия, его расчленением и оформлением. По его мнению, «бытие просветляется и оформляется в акте самопознания <…> знание есть ценность, в знании совершается творческий акт, но ценность в самом бытии, в его развитии <…> Познание – солнечный свет, без которого бытие не может возрастать» [3, 94].

Солнечный свет, несущий в себе энергию творческого созидания, необходим личности, начавшей свое восхождение «к Олимпу», к вечным ценностям бытия, к поиску смысла в духовном пространстве культуры, где мысль, знание и чувство объединяются в единое целое, поскольку «сфера духовной жизни – это не просто усвоение элементов культуры и нравственных ценностей, это, в первую очередь, осмысление и переживание личного жизненного опыта» [8, 14]. Но что есть личный жизненный опыт? Из чего он складывается? Какие знания и переживания становятся частью человеческого существа, а какие отвергаются, как мелкие и малозначимые? Как осуществляется выбор из бесконечного количества мелочей жизни золотых крупиц подлинного знания?

Размышляя о сущности внутреннего опыта, Ж. Батай приходит к следующему выводу: «Я называю опытом путешествие на край невозможности человека. Всякий может отказаться от такого путешествия, но если кто-то решится на него, он должен отринуть существующие авторитеты и ценности, которыми ограничивается возможное. И поскольку опыт выступает как отрицание других ценностей и авторитетов, сам он, обретая позитивное существование, становится ценностью и авторитетом» [2, 23]. Путешествие на край невозможного у Ж. Батая – это те же «поля недостижимости», к которым всю жизнь стремился А. Шнитке. Это потребность творческого духа взмывать ввысь, не раздумывая о возможных преградах и опасностях. Потребность постоянно отодвигать грань возможного, переосмысливать ценности в поиске нового знания-переживания. Склонный к парадоксам Ж. Батай восклицает: «В конце концов, в опыте достигается сплавление объекта и субъекта, поскольку сам он – как незнание – будет субъектом, а как неизвестность – объектом. И пусть беснуется сознание – непрестанные поражения служат опыту так же верно, как и крайняя покорность» [2, 27].

В постижении музыки «сплавление» субъекта и объекта (музыки и постигающей ее личности) – процесс естественный и неизбежный. Только так происходит, по выражению М. Юдиной, «обмен духовными дарами», заключающий в себе высшую цель общения с искусством. В музыке мы ищем и находим природу духовности, то знание-переживание личного жизненного опыта, которое превращается в «нить Ариадны», способную вывести из самых сложных и запутанных лабиринтов, куда порой вовлекает нас стремительный поток бытия. В чем же сокрыта природа духовности, таящая в себе энергию творческого созидания? Еще в глубокой древности мыслители постоянно обращались к этому феномену, к безмерности его пространства. Уже в творениях софистов высказана мысль о взаимосвязи развития разума со свободой духа. А у Платона одухотворенность есть наделенность жизненной силой и пониманием. Это те свойства, что изначально присущи музыке, открывающей новую метареальность, в которой жизненная сила, устремленная к познанию и самопознанию, образует особое звучащее пространство бытия. В этом звучащем пространстве с огромной силой раскрываются сущностные черты человеческой личности.

Со времен античности и по сей день философы, культурологи, искусствоведы, психологи размышляют над секретом творчества, тайной акта творения, когда из небытия рождается художественное произведение, «материя» которого тончайшими нитями соединена с духовной сферой личности художника, с тем знанием-переживанием, которое таится в ее глубине. Это знание-переживание, из которого возникает мощный стимул творческого деяния, несущий в себе радость и восторг, боль и страдание, порой спрятано так глубоко в сфере бессознательного, что, только родившись на свет в виде художественного образа, осознается самим художником, который превращается в этот момент в изумленного читателя, слушателя или зрителя своего собственного творения.

Как замечает Л. Выготский, «всякое сознательное толкование, которое дает художник или читатель тому или иному произведению, следует рассматривать при этом как позднейшую рационализацию, то есть как некоторый самообман,

как некоторое оправдание перед собственным разумом, как объяснение, придуманное постфактум» [5, 92]. Несомненно, сознательное толкование – это некая рационализация того интуитивного знания-переживания, которое доселе таилось в глубине, но это не обязательно означает «самообман и оправдание перед разумом» (что не исключено), а, напротив, потребность в осмыслении, интерпретации, перехода из сферы бессознательного в сферу сознания. Впрочем Л. Выготский и сам настаивает на том, что «бессознательное не отделено от сознания какой-то непроходимой стеной. Процессы, начинающиеся в нем, имеют часто свое продолжение в сознании, и, наоборот, многое сознательное вытесняется нами в подсознательную сферу. Существует постоянная, ни на минуту не прекращающаяся, динамическая связь между обеими сферами нашего сознания» [5, 92].

Это принципиально важное и справедливое утверждение, поскольку знание-переживание, лежащее как в основе художественного творчества, так и в основе его постижения, являет собой синтез двух сфер человеческой личности, синтез эмоции и интеллекта, познания и самопознания, образующий духовную сферу личности. В работе, посвященной феномену духовности, И Ильичёва высказывает убеждение в том, что он «является сущностным, системообразующим качеством человека, преобразующим все его природное начало, влияющим на все уровни его психического отражения и перестраивающим даже наследственные механизмы <…>» [8, 3-4]. Подтверждая свою мысль, автор опирается на исследования известных генетиков и биологов – В. Эфроимсона, С. Иванова, Ч. Дарвина, Д. Холдейна и др.

Соглашаясь с этим утверждением, следует лишь уточнить, что духовность преобразует природное начало в человеке отнюдь не потому, что таковое изначально ущербно, хотя в некоторых случаях и необходима определенная перестройка наследственных механизмов. Напротив, духовность рассматривается как системообразующий фактор, способствующий максимальному развитию и совершенствованию природного начала человека, выявлению и реализации его творческого потенциала, который изначально заложен в личности, что и выделяет человека «в пестром многоликом сонме живых существ, населяющих Землю» [6, 3].

В природном начале человека, в его генетических корнях, ментальности, унаследованной от далеких предков, таится секрет «самости», неповторимости личности, поскольку природное начало включает в себя не только принадлежность к определенному биологическому виду, а еще множество понятий, из которых складывается удивительный облик Homo Faber – Человека Творящего. Духовность это созидание эстетического и этического идеала, неутомимое восхождение по лестнице познания и одновременно самопознание, личностная самоидентификация, постоянный процесс наполнения мысли живым чувством и обогащения чувства обретенным знанием.

Интерес, проявляемый к феномену духовности мыслителями всех времен, понятен и объясним. Поскольку «загадка мыслящего существа» (П. Гуревич), как и загадка творческой сущности его самым непосредственным образом связаны с феноменом духовности, способностью через переживание обретать зна-

ние, а в знании находить новый источник переживания. Так постигается смыслы и ценности человеческого существования, строится собственная иерархия ценностей. «Возвышение души» (Цицерон) есть неустанный труд, заставляющий творческую личность каждый раз переходить от сопереживания к ценностному осмыслению и оценке переживаемых событий, их ценностному переосмыслению и переоценке, сотворческому преобразованию в некую новую реальность. Это путь, который, согласно современной теории ценностей (М. Каган), позволяет творческой личности выходить на уровень синтетически-диалогического общения, уровень универсального диалога, открывающий бесконечность расширения творческих и духовных горизонтов.

Механизмы ориентации – творческий поиск, ценностное осмысление и оценка, свободный выбор – равно являются и механизмами достижения духовности, поскольку «духовность есть показатель существования определенной иерархии ценностей, целей и смыслов, в ней концентрируются проблемы, относящиеся к высшему уровню духовного освоения мира человеком» [4, 119]. А мир этот столь велик, столь многообразен, столь сложен, что, по словам Б. Ахмадулиной, «художник всегда подлежит мощной диктовке пространства, звездопаду сторонней музыки, от которого некуда спрятать голову. В этом поединке исполнитель не всегда поспевает за указкой великого дирижера» [1, 133]. Интересно, что замечательный поэт Б. Ахмадулина воспринимает себя «исполнителем» воли некоего «великого дирижера», в роли которого выступает необъятный мир, в котором сосуществует возвышенное и низменное, добро и зло, земное и небесное. Все это требует от художника напряженной духовной работы, постижения и творческого преобразования этого мира в новом художественном пространстве.

Обращаясь к творчеству Е. Винокурова, Б. Ахмадулина очень точно выразила в портрете любимого ею поэта сущность единения духовности и творческого дара. Цитируя одну из строчек Е. Винокурова: «Как хорошо лицо свое иметь…», Б. Ахмадулина отмечает, что он «завидно преуспел в этом – даже не намерении, а исполнении человеческого долга: быть таким, как все люди на своей земле, не уклониться от общей судьбы, работать, страдать, воевать – точно, как все, не выгадав отдельности и поблажки, но всегда иметь «лицо свое», не похожее ни на одно другое, оснащенное прекрасным выражением сосредоточенного ума, доброты и таланта» [1, 133].

Духовное начало, соединившееся с творческим даром, определяет особый взгляд на мир, особый ракурс его постижения. «Некоторые глаза – необходимы для зрения, некоторые – еще для красоты, для созерцания другими, но такой взгляд, задевающий, как отклик, как прикосновение, - берет очевидный исток в мощной исподлобной думе, осязающей предмет, его тайную суть» [1, 177]. Постижение тайной сути предмета – это и есть способность, дарованная творческой личности, обладающей высоким уровнем духовности. Именно поэтому художественное произведение, рожденное от единения духовности и творческого дара, дает возможность личности, постигающей его, прожить целую жизнь, испытать боль и радость, осознать, что есть добро и зло и в то же время ощутить некую недосказанность, поскольку каждое выдающееся произведение

оставляет читателю, слушателю, зрителю огромный простор для размышления, для «духовных созерцаний» (М. Юдина) и исканий, для выявления личностно значимых смыслов и ценностей.

Современному музыкальному образованию необходимо стать тем пространством свободы, в котором подлинно творческая личность обретает возможность полностью выявить свой творческий потенциал, вступить на путь профессиональной и социальной адаптации, профессионального самоопределения, обрести силы для творческой самореализации и самоактуализации в пространстве культуры нового тысячелетия.

Литература

1. *Ахмадулина Б. Миг бытия. – М., 1997.*
2. *Батай Ж. Внутренний опыт. – СПб., 1997.*
3. *Бердяев Н. Философия свободы. – Харьков-Москва, 2002.*
4. *Буева Л.П. Духовность, художественное творчество // Вопросы философии. – 1987. – №2.*
5. *Выготский Л.С. Психология искусства. – М., 1986.*
6. *Гуревич П.С. Философия человека. Ч.1. – М., 1999.*
7. *Изард К.Э. Психология эмоций. – М.-СПб, 2006.*
8. *Ильичева И.М. Духовность в зеркале философско-психологический учений (от древности до наших дней). – Москва-Воронеж, 2003.*
9. *Психология личности. Хрестоматия. Т.1. / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 2008.*
10. *Фромм Э. Бегство от свободы. – М., 2004.*
11. *Шопенгауэр А. Соб. соч. Т.1. – М., 1992.*

Яблоновская Т.В., Потехина Е.В.

ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет», г. Москва, Россия

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТАМИ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Процесс планирования профессиональной карьеры предполагает несколько видов активности личности:

- Сбор и систематизация информации:

а) о себе (своих потребностях, притязаниях, мотивах, интересах, склонностях, способностях, о жизненных и профессиональных целях и ценностях, адекватности самооценки, приоритетных способах принятия решения, о значимых сферах самореализации, жизненной стратегии, индивидуальных способах саморегуляции и самопрезентации, индивидуальном стиле учебной и трудовой деятельности);

б) о выбираемой профессии и карьере (предмете, целях, средствах, условиях труда; возможных формах стимулирования и поощрения профессиональной активности; способах профессионального и должностного роста; профессионально значимых личностных качествах, требованиях к профессиональной компетентности; возможном социальном статусе и доходе);

в) о рынке труда и образовательных услуг в выбранной профессиональной сфере (возможных образовательных траекториях в государственной и частной сферах образования; востребованности выбранной профессии на рынке труда и перспективах спроса на специалистов в будущем; о перспективах развития выбранной профессиональной отрасли).

- Построение на основе собранной информации плана профессиональной карьеры:

а) определение приоритетных личных и профессиональных целей и ценностей жизни;

б) выработка технологии достижения целей (определение дорожки шагов к намеченной цели; выбор оптимальных средств; анализ собственных сильных и слабых сторон как возможных «трамплинов» и препятствий в профессиональной карьере; принятие решения о способах и формах промежуточного и итогового контроля);

в) анализ плана профессиональной карьеры по критериям: реалистичность, непротиворечивость, экономичность (рациональность), привлекательность.

- Реализация плана профессиональной карьеры в практике:

а) проведение исследования по наиболее противоречивым и неясным моментам реализации профессиональных планов;

б) коррекция плана профессиональной карьеры с учетом полученных результатов исследования;

в) разработка и реализация проектов по реализации плана карьеры.

Активность личности в этом процессе организуется как последовательные действия по актуализации потребностей в самопознании, самоанализе, рефлексии собственной деятельности и опыта, практической пробе сил и организации деятельности по реализации намеченных целей.

Планирование профессиональной карьеры как образовательная деятельность выполняет несколько значимых для любого учебного процесса функций:

- Когнитивная функция – познание себя, своих особенностей и возможностей самореализации и саморазвития; познание окружающей действительности, рынка труда и образовательных услуг.

- Развивающая функция – развитие способностей самопознания, самоанализа, рефлексии, проектирования и планирования деятельности.

- Воспитательная функция – формирование представлений о социально одобряемых формах профессиональной и личностной самореализации, определение собственных ценностных норм поведения, формирование опыта коллективной творческой, социально значимой деятельности.

Планирование профессиональной карьеры как особым образом организуемая образовательная деятельность стимулирует процессы профессионального и личностного самоопределения и позволяет сделать целостным и непротиворечивым образ своего профессионального будущего и пути его осуществления.

Как показал проведенный анализ научных подходов к использованию понятийного аппарата, описывающего отношения человека к будущему, образ будущего как результат личностного и профессионального самоопределения имеет следующий компонентный состав:

- профессиональные цели;
- профессиональные ценности личности;
- этапы достижения цели;
- средства достижения цели как внутренние, обусловленные способностями и потребностями индивида, так и внешние, определяемые требованиями рынка труда и образования к человеку.

Исследования свидетельствуют о том, что представления человека о собственной профессиональной перспективе делятся на нормативные (положительные) и ненормативные (отрицательные). Положительная профессиональная перспектива имеет следующие пространственно-временные характеристики: длительность, согласованность как взаимосвязь событий прошлого, настоящего и будущего, дифференцированность как поэтапное достижение результата. Следующие параметры характеризуют профессиональную перспективу с точки зрения ценностно-смысловой организации: реалистичность, оптимистичность или эмоциональная привлекательность; ценностная насыщенность или ценностная и смысловая значимость; определенность или четкость и устойчивость профессионального выбора.

Определяя процесс планирования профессиональной карьеры как образовательный процесс, мы выделяем его целенаправленность, педагогические функции, ориентированность на определенный образовательный результат – целостный, непротиворечивый, согласованный и эмоционально привлекательный образ профессионального будущего (план профессиональной карьеры). Рабочее определение понятия, выдвинутое в исследовании, отражает образовательную компоненту профессиональной карьеры: профессиональная карьера – это целенаправленный процесс и результат формирования профессиональной траектории человека, охватывающий ближнюю и далекую трудовую перспективу, с учетом потребностей общества и личности, позволяющий осуществлять рефлексивное видение себя и своего места в системе производственных и социальных отношений.

Анализ научно-методологического значения понятия «профессиональная карьера» в смежных дисциплинах (психология, социология) позволил определить теоретико-методологичекое значение данного понятия в педагогике. Значение понятия «профессиональная карьера» заключается в том, что оно дает возможность анализировать не только профессиональное становление индивида на этапе профессионального выбора, но охватывает процессы профессионального прогнозирования, целеполагания и формирования жизненных и профессиональных планов в ближайшем и отдаленном будущем, а также позволяет описывать процесс формирования профессиональной перспективы личности.

Нами разработан и частично внедряется курс «Планирование профессиональной карьеры», который отличается непосредственным аналитическим подходом самих студентов к самоопределению и постановки заданных целей.

Целью программы курса является подготовка студентов к планированию профессиональной карьеры посредством построения ими личной профессиональной перспективы и создания проекта плана профессиональной карьеры.

Основными задачами реализации программы являются:

- Понимание студентами предназначения, миссии избранной профессии, формирования согласованных и непротиворечивых жизненных и профессиональных ценностей и идеалов, образа профессионала.

- Формировать внутреннюю готовность к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития.

- Оказание социальной поддержки будущим специалистам в формировании умений осуществлять выбор типа профессиональной карьеры, анализировать рынок образовательных услуг и конъюнктуру рынка труда, овладении навыками самопроектирования, самомаркетинга, построения собственной стратегии профессионального роста и сценария своей профессиональной жизни.

Развивать активность и субъектность личности юноши (девушки), ее рефлексивные способности, формировать позитивную Я-Концепцию, такие личностные качества как решительность, любознательность, последовательность и др.

В качестве методологической основы курса использовались следующие подходы:

Системный подход, который выражается в следующих принципах и отправных поступках планирования профессиональной карьеры. Взаимосвязь и взаимообусловленность процессов профессионального и личностного самоопределения в рамках деятельности по планированию карьеры. В ходе экспериментальной работы мы исходили из того, что личностное самоопределение первично по отношению к профессиональному. Последнее эффективно только на основе достаточно непротиворечивого и целостного образа «я». Представление о собственных мотивах, потребностях, целях, ценностях, а также способностях, склонностях, индивидуальном стиле деятельности и интересах является, на наш взгляд, необходимым и первоочередным компонентом личностного самоопределения и базовой информацией для принятия решения о карьере.

Жизненная и профессиональная карьера тесно связаны и взаимообусловлены, оказывают влияние друг на друга и определяют степень удовлетворенности человека своей жизнью в равно огромной степени. Актуальной в этом случае становится такая организация деятельности учащихся по профессиональному самоопределению и планированию профессиональной карьеры, когда удерживаются и остаются принципиально значимыми оба контекста понятия «карьера».

Системный подход заключается также и в том, что процесс планирования профессиональной карьеры, понимаемый как последовательный процесс самопознания, самоанализа, рефлексии собственной деятельности и опыта, практической пробы сил и организации деятельности по реализации намеченных профессиональных целей сочетает в себе процессы личностного и профессионального самоопределения.

Детальный подход выражается в том, что деятельность определяется основой, средством и решающим условием развития личности. Процесс планирования профессиональной карьеры возможен тогда и только тогда, когда ребенок находится в субъектной позиции по отношению к процессам познания, обще-

ния и труда. Достаточно сложно организовывать рефлексию опыта и прогнозирования будущего без активного участия самого субъекта деятельности в этом процессе.

Обобщенные, оставшиеся внешними по отношению к учащемуся, знания, умения и навыки планирования профессиональной карьеры – абстрактные формулы, лишенные значимости и, в конце концов, – смысла. Деятельность по планированию профессиональной карьеры организуется в несколько этапов:

- Этап – экспериментально-теоретический.

Студенты знакомятся с понятиями и содержанием процесса планирования профессиональной карьеры (включающим в себя процессы профессионального и личностного самоопределения). Создается теоретическая база для дальнейшего моделирования и апробации проекта профессиональной карьеры. В рамках этого этапа студенты моделируют образ будущего в виде проекта плана профессиональной карьеры, содержащего профессиональные цели и ценности, этапы их достижения и анализ необходимых средств и ресурсов.

В ходе теоретического осмысления закономерностей и принципов планирования профессиональной карьеры осуществляется исследовательская работа по уточнению и систематизации информации о практических приемах планирования и развития профессиональной карьеры.

- Этап – этап проектной деятельности.

Организуется проектная деятельность индивидуального или коллективного характера, позволяющая развернуть план карьеры на практике; в деятельности определить оптимальность средств, адекватность предварительных оценок внешних и внутренних карьерных ресурсов личности; овладеть приемами и методами самомаркетинга.

- Этап – теоретико-практический.

Систематизируются и закрепляются представления о характере, сущности и структуре деятельности по планированию карьеры, уточняются собственные позиции и определяются индивидуальные технологии планирования и осуществления карьеры. Завершение третьего этапа открыто с точки зрения образовательного процесса, поскольку практическая проба по данному этапу – акт непосредственного профессионального самоопределения в реальной жизни (с позиции профессиональной карьеры завершение школы и выстраивании дальнейшей образовательной траектории).

Личностный подход. Результат и конечная цель процесса планирования и осуществления профессиональных карьерных замыслов – повышение готовности личности к процессу профессионального самоопределения. Эффективность работы студентов определяется степенью повышения его индивидуальной информационной, деятельностной компетентности, активности в приобретении нового опыта. Организация образовательной деятельности студентов строится с учетом личного выбора собственной траектории движения в курсе «Планирование профессиональной карьеры».

Цель деятельности руководителя курса – создание комфортных условий и организация социальной поддержки процесса профессионального самоопределения. Системно-деятельностный и личностный подходы предполагают неко-

торую конкретизацию и структуризацию как организационно-содержательного плана, так и контрольно-диагностических процедур, определяющих эффективность существующей практики и прогнозы на профессиональное будущее.

Существующие на сегодняшний день подходы к обучению (модели учебного процесса), наиболее активно разрабатываемые в современной педагогической теории и практике, были проанализированы нами с точки зрения их эффективности для решения задач профессионального самоопределения. Выделились четыре подхода, имеющие концептуальную значимость для определения оснований педагогической деятельности по планированию профессиональной карьеры:

- Технологический подход к обучению (освоение четко заданного образца).
- Исследовательский подход к обучению (поиск и выработка нового знания).
- Игровой подход к обучению (игровое моделирование и экспрессия).
- Дискуссионный подход к обучению (диалоговая, коммуникативная деятельность).

Каждый из подходов дает определение средства и методы решения комплексной задачи повышения готовности к профессиональному самоопределению:

- технологический – приемы целеполагания и контроль результатов когнитивного и частично аффективного плана;
- исследовательский – приемы организации познавательной деятельности и опоры на непосредственный опыт учащихся, активизация субъектной позиции учеников;
- игровой – приемы «живого отображения основных черт реальности», особо высокая возможность переноса знаний и опыта из учебной ситуации в реальную;
- дискуссионный – формирование культуры рефлексивного мышления.

Технологический подход к обучению используется в курсе «Планирование старшеклассниками профессиональной карьеры» для постановки целей и определения результатов. Технологично формулированными являются цели, когда описание целевых установок осуществляется через определение результата обучения, выраженного в действиях учащегося. Наиболее полно и корректно формулируются в технологическом подходе цели когнитивной области:

- знания как запоминание, воспроизведение и переосмысление информации понятий, например: карьера, профессиональная карьера, карьерный якорь, способности, интересы, рынок труда и образовательных услуг; содержание процессов, например: планирование профессиональной карьеры, целеполагания, проектирования и т.д.:
- понимание как способности интерпретировать информацию в разных знаковых системах, преобразовывать материал в другие знаковые системы, предполагать дальнейший ход явлений или событий; (сильные и слабые стороны своей личности, способы самосовершенствования, основные жизненные

ценности и ближайшие профессиональные карьерные цели, специфика регионального рынка труда и образовательных услуг, свои образовательные и профессиональные карьерные перспективы и т.д.);

- применение как пользование знаний в новых ситуациях, в конкретных практических ситуациях, демонстрация применения методов и приемов деятельности (использует правила самоменеджмента и самомаркетинга в повседневной практике, использует принципы планирования профессиональной карьеры при построении плана карьеры, может изменить план карьеры при изменении жизненных целей или ценностей и т.д.);
- анализ как умение разбивать определенный материал на составляющие так, чтобы ясно выступала его структура, выделение частей целого и взаимосвязей между ними, а также принципов организации целого (анализировать сферу труда с целью профессионального самоопределения, анализировать факторы, влияющие на развитие профессиональной карьеры);
- синтез как умение комбинировать элементы, чтобы получить целое, обладающее новизной (выбрать оптимальный для себя тип профессиональной карьеры и цели карьеры, составлять проект плана профессиональной карьеры);
- оценка как умение оценивать значение материала для конкретной цели по внешним и внутренним критериям (самооценка учащимися соответствия содержания плана профессиональной карьеры требованиям, предъявленным к структуре и содержанию данной работы).

Аффективный (ценностно-эмоциональный) компонент отслеживается при анализе степени активности учащихся в познавательной, исследовательской и проектной деятельности, а также при анализе плана профессиональной карьеры, в частности, степени непротиворечивости и согласованности жизненных и профессиональных целей и ценностей.

Исследовательский подход в курсе планирования профессиональной карьеры осуществляется в организации исследовательской работы. Обучение приемам научного исследования способствует воспитанию творческого склада мышления, творческого подхода к явлениям действительности, формированию умений давать объективную оценку этим явлениям и способности ориентироваться в дополнительных источниках знаний.

Игровой подход осуществляется в курсе «Планирование профессиональной карьеры» через включение в процесс профессионального самоопределения личности игр и игровых элементов, позволяющих активизировать позицию учащихся, создать условия для моделирования процесса принятия решения и построения проекта плана профессиональной карьеры.

Проектная деятельность организуется на таком этапе учебно-воспитательного процесса, когда студентам демонстрируют достаточный уровень готовности к профессиональному самоопределению. Проект плана профессиональной карьеры как промежуточный результат учебной деятельности по построению личностной профессиональной перспективы показывает уровень готовности учащихся к прогнозированию и планированию своего профессионального будущего. Особенно важно отметить значимость проектной деятельности в построении личностной профессиональной перспективы и про-

странственно-временной плоскости. Ценностные основания, определяемые как значимые при построении профессиональной траектории, подвергаются проверке в процессе проектной деятельности.

Проектная деятельность может быть организованна как по инициативе руководителя, предлагающего для анализа интересующую его проблему, так и по образовательному запросу учащихся. Профессиональные проекты являются ведущим компонентом образовательной деятельности студентов по построению и реализации плана профессиональной карьеры. Проектная деятельность позволяет скорректировать планы карьеры и личностную позицию, повысить активность, самостоятельность и ответственность участников проектной деятельности, развить интерес к практическому освоению принципов планирования карьеры, сформировать навыки группового взаимодействия.

Проектная деятельность включает в себя два этапа. Первый этап – совместная разработка и оформление замысла проекта, подготовка теоретического обоснования и практических рекомендаций по реализации проектного замысла. На данном этапе первым шагом является постановка проблемы, определяющей необходимость проектной деятельности и ее актуальность. Объективными свидетельствами того, что данная проблема существует и ее важно решать, могут являться дополнительные источники информации (научные исследования, статьи в средствах массовой информации, статистика социологических опросов и т.д.).

Второй шаг – определение цели, на движение к которой направлена деятельность в рамках проекта. Обоснованием цели является определение средств проверки движения к цели, сбор данных, позволяющих измерять степень продвижения к цели. Третий шаг - формулировка задач через определение ожидаемых результатов. Здесь необходимо ответить на вопрос: какие конкретно изменения или улучшения ожидаются в результате выполнения проекта, какие свидетельства, данные и показатели подтверждают, что проект выполнил поставленную задачу? Четвертый шаг – определение мероприятий, необходимых для осуществления проекта. Необходимо обоснование оптимальности выбранных методов. Пятый шаг – определение ресурсов внутренних (личностных) и внешних, необходимых для проведения мероприятий, намеченных в проекте, а также определение их источников.

Результатом работы первого этапа является заявка на проект, имеющая следующую структуру:

- Титульный лист;
- Тема проекта;
- Обоснование актуальности темы проекта;
- Постановка цели проекта;
- Содержание деятельности по проекту;
- Ожидаемые результаты.

Второй этап проектной деятельности – обучение деятельности, необходимой в процессе реализации проекта и собственно реализация проектного замысла с последующей рефлексивной оценкой качества результата проектной

деятельности. Образовательный заказ на обучение деятельности, необходимой в процессе реализации проекта, формируется в ходе выявления мероприятий по осуществлению проекта и анализа ресурсов, имеющихся в наличии у разработчиков проекта.

Самостоятельная работа студентов в рамках курса «Планирование профессиональной карьеры» осуществляется в процессе занятий. В обществе востребована профессионально мобильная личность, умеющая быстро обновлять или даже менять свою квалификацию. При этом именно направленность и характер самостоятельной учебной деятельности, во многом определяет степень успешности перехода людей в новые сферы профессиональной деятельности и переподготовку.

Организация самостоятельной работы предполагает наличие дидактического материала. Дидактическими материалами при организации процесса личностного и профессионального самоопределения являются:

- специально подобранные диагностические методики, позволяющие студентам конкретизировать и проверять собственные внутренние ресурсы (способности, интересы, потребности и др.);
- тексты и видео сюжеты, иллюстрирующие специфику процессов профессионального самоопределения;
- специальные упражнения и задачи, помогающие ученику овладеть приемами постановки цели, планирования и организации деятельности, навыками самоконтроля и самопрезентации.

При отборе дидактических материалов для организации самостоятельной работы учащихся в процессе личностного и профессионального самоопределения мы руководствовались следующими принципами:

-задания на проработку какого-либо конкретного умения должны содержать достаточное количество заданий и упражнений (аналитическая работа с текстами, материал для самоанализа, упражнения на закрепление навыков деятельности, задания на систематизацию и структурирование материала);

-дидактические материалы должны содержать тексты и иллюстрации, необходимые для успешного выполнения заданий (инструкции по выполнению заданий, схемы, таблицы, графики);

-дидактические материалы должны развивать у учащихся навыки самостоятельной работы (задания на анализ собственного опыта, упражнения на сбор независимых характеристик от компетентных экспертов и др.);

-материалы должны быть простыми и удобными для использования на занятии и дома (компактное размещение дидактических материалов по темам учебной программы и определенная их структурная организация).

В процессе организации планирования профессиональной карьеры последовательно реализуются следующие способы учебной деятельности: репродуктивно-познавательная деятельность, частично-поисковая деятельность, игровое моделирование, исследовательская и проектная деятельность.

Репродуктивно-познавательная деятельность предполагает формирование у студентов понятийного аппарата и основных знаний, умений и навыков целеполагания, анализа, синтеза и оценивания. Отслеживается средствами дидакти-

ческих тестов и при анализе итоговых творческих работ – рефератов и проектов планов профессиональной карьеры.

Частично-поисковая деятельность организуется на этапе предварительного сбора информации об особенностях личности, ее характере, темпераменте, способностях, достоинствах и недостатках с использованием метода сбора независимых характеристик. Также частично-поисковая деятельность осуществляется в рамках сбора информации об особенностях выбираемой профессиональной сферы и моделях карьерного продвижения.

Достоинство используемых игровых технологий заключается в том, что с их помощью осуществляется практическая проба по принятию решений о реализации профессиональных карьерных замыслах, активизируется процесс личностного самоопределения; создаются условия для самодиагностики и готовности к принятию решений.

Подводя итог анализу технологии педагогической поддержки студентов в процессе планирования ими профессиональной карьеры, есть основания констатировать следующее.

Исследовательская и проектная деятельность осуществляются в образовательном процессе и реализуют следующие образовательные функции: образовательную, развивающую и диагностическую. Образовательная функция выражается, во-первых, в активизации мыслительной деятельности учащихся; во-вторых, в формировании самостоятельности и ответственности; в-третьих, в формировании умения планировать и организовывать свою деятельность. Развивающая функция заключается в развитии творческого потенциала студентов, познавательных и личностных возможностей. Диагностическая функция проектной и исследовательской деятельности реализуется в том, что студент, осуществляя активную пробу сил, диагностирует наличие у себя способностей, интересов, умений и навыков. Исследовательская деятельность позволяет выработать умения и навыки, которые необходимы при осуществлении проектной деятельности.

Проектная деятельность позволяет скорректировать профессиональные планы и личностную позицию, повысить активность, самостоятельность и ответственность участников проектной деятельности, сформировать навыки группового взаимодействия.

Приобщение студентов к исследовательской и проектной деятельности решает как минимум четыре задачи:

- повышение уровня социальной адаптации студентов (т.к. происходит развитие одного из главных ее компонентов – способности к рефлексии собственной деятельности, формируется познавательная самостоятельность и активность);
- создание условий для личностного и профессионального самоопределения (студенты определяют значимость и ценность данного вида деятельности для себя, и возможность его дальнейшего использования);
- формирование готовности к профессиональному самоопределению и продолжению образования в профессиональном образовательном учреждении;

- формирование умений и навыков планирования, организации и контроля собственной деятельности.

Самостоятельная работа студентов в курсе планирования профессиональной карьеры эффективно организуется с помощью дидактических материалов.

В качестве основных содержательных условий планирования карьеры выступают определенные виды деятельности студентов в процессе планирования карьеры – исследовательская, проектная, познавательная, а также принципы построения образовательного процесса и образовательного взаимодействия педагога и учащихся – активность, субъектность, сотрудничество.

Мотивационные условия обеспечивают формирование устойчивого интереса студентов к вопросам профессионального и личностного самоопределения. К ним относятся: проведение тренингов для формирования мотивации к совместной деятельности, организация ученических конференций, конкурсов по защите плана карьеры, презентаций проектной работы с целью формирования интереса студентов к учебной и профессиональной деятельности.

Под технологией педагогической поддержки старшеклассников в процессе планирования профессиональной карьеры необходимо понимать взаимодействие педагога и воспитанников, осуществляемое в специально созданных педагогических условиях, обеспечивающих результативность планирования профессиональной карьеры как образовательного процесса.

Нами был выделен комплекс педагогических условий осуществления планирования профессиональной карьеры как образовательного процесса, осуществляемого в учреждении дополнительного образования:

- организационные (позиция педагога и студентов в процессе планирования профессиональной карьеры, этапы движения студента в образовательном процессе, формы и методы организации процесса планирования профессиональной карьеры);
- содержательные: виды деятельности студентов в процессе планирования профессиональной карьеры (исследовательская, проектная, познавательная), принципы построения образовательного процесса, информационное обеспечение процесса профессионального самоопределения;
- мотивационные (проведение тренингов для формирования мотивации к совместной деятельности, организация студенческих конференций, конкурсов по защите проекта плана профессиональной карьеры, презентаций проектной работы с целью формирования интереса студентов к профессиональной деятельности).

Разработанный курс «Планирование профессиональной карьеры» отличается от подобных профориентационных курсов тем, что в процессе проведения будут осуществляться исследовательская и проектная деятельность в рамках разработки проектов планов профессиональной карьеры.

Необходимо отметить следующие параметры исследовательской работы. Во-первых, на современном этапе, к огромному сожалению, утратили свою значимость в мировоззрении административного аппарата понятия партнерства как такового. Большинство опрошенных директоров, начальников отделов кадров признались в том, что на сегодня социальное партнерство не являлось при-

оритетным, в то же время не отказались от предложения разработать модель социального партнерства в дальнейшем. Курс «Планирование профессиональной карьеры» поможет наладить связи с руководителями предприятий по выявлению необходимых качеств личности и подготовить высококвалифицированного специалиста.

Яковенко С.Г., Иванисова Н.Н.
МОУ «Новенская средняя общеобразовательная школа»
Ивнянского района Белгородской области

МОТИВАЦИЯ И ЕЕ РОЛЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ УЧАЩИХСЯ

Американские исследователи показали, что удачно выбранная профессия повышает самоуважение и позитивное представление человека к себе, сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворенность жизнью [5, 12]. Безусловно, адекватность выбора и уровень усвоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому так важно для человека, вступающего в мир профессий, сделать правильный выбор.

В современном мире перед человеком предстает огромное количество различных перспектив. Выбрать среди них бывает очень сложно, тем более для человека мало знакомого с динамичным и изменчивым миром профессий, т.е. ученика. В мире ежегодно появляются около 500 новых профессий. И ни для кого не секрет, что многие из них существуют лишь несколько лет, а затем либо исчезают, либо изменяются до неузнаваемости [6, 45].

Такая ситуация на рынке труда крайне затрудняет профессиональный выбор молодого поколения, которое каждый день задается целым рядом вопросов: «Как себя вести в сложившейся ситуации? Как правильно сделать свой выбор? Какой профиль выбрать?»

Найти необходимые ответы, и при этом получить достаточно профессиональную помощь можно в данный момент у профконсультанта. Обладая необходимым багажом знаний, методикой и технологией осуществления различных диагностических мероприятий он способен объективно оценить перспективы учащегося и в соответствии с имеющимися данными дать те или иные рекомендации по выбору профессии. В настоящее время хорошо зарекомендовала себя индивидуальная профконсультация. Она привлекательна для молодого поколения тем, что минимизирует авторитарный стиль взаимоотношений, и в то же время позволяет детально разобраться в своих интересах, склонностях, способностях. В ее рамках человеку не навязывается готовое решение интересующей его проблемы, он формирует его сам, учитывая (или не учитывая) все приведенные специалистом аргументы.

Сейчас профконсультантам и исследователям уже не приходится сомневаться в том, что успеваемость учащихся зависит в основном от развития учебной мотивации, а не только от природных способностей. Между этими двумя факторами существует сложная система взаимосвязей. К примеру, при высоком

интересе личности к конкретной деятельности, недостаток способностей во многом восполняется развитием мотивационной сферы (интерес к предмету, осознанность выбора профессии и др.), что ведет, в свою очередь к тому, что молодой человек добивается достаточно больших успехов.

Исследования, проведенные в ВУЗах, показали, что сильные и слабые студенты отличаются вовсе не по интеллектуальным показателям, а по тому, в какой степени у них развита профессиональная мотивация. Конечно, из этого вовсе не следует, что способности не являются основополагающим фактором учебной деятельности. Те, кто выдерживает отбор и попадает в число первокурсников, в целом обладают примерно одинаковыми способностями. Поэтому в данной ситуации на первое место выступает фактор профессиональной мотивации, важнейшую роль в этом случае играет положительное отношение к профессии, поскольку этот мотив связан с конечными целями обучения [7]. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования, возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности. При этом под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению будущей профессиональной деятельности [8].

С помощью экспериментов, проводимых в различных российских ВУЗах, было установлено, что больше всего довольны избранной профессией студенты прервого курса. Но в течение всех лет учебы этот показатель неуклонно снижается вплоть до пятого курса. Несмотря на то, что незадолго до окончания ВУЗа удовлетворенность профессией оказывается наименьшей, само отношение к профессии остается положительным.

Студенты-первокурсники опираются, как правило, на свои идеальные представления о будущей профессии, которые при столкновении с реалиями подвергаются болезненным изменениям. Однако важно другое. Ответы на вопрос «Почему профессия нравится?» свидетельствуют, что ведущей причиной здесь выступает представление о творческом содержании будущей профессиональной деятельности. Формирование творческого отношения к различным видам профессиональной деятельности, стимулирование потребности в творчестве и развитии способностей к профессиональному творчеству – необходимые звенья системы профессионального обучения и профессионального воспитания личности.

Изучение учащихся в целях содействия профессиональному самоопределению (предварительная профдиагностика), составляет один из важнейших составных компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

Рассмотрим подробнее основные личностные характеристики, которые имеют значение для профессиональной работы.

1. Ценностные ориентации. «Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить «как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями». Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия «ценностные ориентации» следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями.

Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

- самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
- авторитет в трудовом коллективе;
- признание родных, знакомых, друзей;
- самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
- применение своих знаний, умений, способностей;
- творческий характер труда;
- материально-практические, утилитарные ценности – хороший заработок;
- должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе»

2. Мотивы. Мотивы зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

«По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:

- общая мотивировка;
- романтика профессий;
- мотивы познавательного характера;
- мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
- ссылка на пример;
- немотивированный выбор.

По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:

- мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
- мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
- мотивация неуверенная, неаргументированная;
- никак неаргументированная мотивация» [3, 84-85].

3. Склонности. Склонности – «это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту». [3, 85].

Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний

и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности.

4. Способности. Способности – «это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся» [3, 86].

По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т.д.

5. Темперамент. В психологии под темпераментом подразумевают «индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте» [3, 86].

Типы нервной системы лежат в основе четырех типов темперамента.

- *Меланхолик*. Слабый тип, характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения.
- *Холерик*. Сильный, неуравновешенный тип. У него сильный процесс возбуждения и относительно слабое торможение.
- *Сангвиник*. Сильный, уравновешенный, подвижный тип.
- *Флегматик*. Сильный, уравновешенный, но с инертными процессами

Человек может иметь любое сочетание силы, уравновешенности и подвижности нервной системы (общий тип) и принадлежать к любому из типов высшей нервной деятельности.

6. Характер. Под характером понимают «совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам» [3, 87].

«Психологи различают четыре системы свойств характера:

- свойства, выражающие отношение к коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность и т.д.);
- свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, лень, добросовестность, ответственное или безответственное отношение к труду и др.);
- свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережное или небрежное отношение к вещам и т.п.);
- свойства, выражающие отношения к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость и т.д.)» [3, 87].

Бесспорно, изучение вышеуказанных психологических характеристик личности позволяет более эффективно содействовать профессиональному самоопределению учащегося. Ведь правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Причиной неадекватного выбора профессии мо-

гут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности.

В современных условиях динамичного развития профессиональных знаний, в силу предъявляемых к личности требований о непрерывном профессиональном образовании и совершенствовании, дальнейшая разработка указанной проблемы приобретает все большую значимость. Ее конкретное решение во многом зависит от совместных усилий педагога и психолога – как на стадии профориентационной работы в школе, так и в процессе профессионального обучения. Эти усилия в основном сводятся к оказанию личности компетентной психолого-педагогической помощи в ее поиске профессии для себя и себя в профессии. Конечно, задача эта нелегкая, но зато важная и благородная, ибо ее успешное решение поможет человеку предотвратить превращение своей будущей профессиональной судьбы в путь без цели и ориентиров [7].

На самом деле, выбор профессии – наиболее важное решение, которое нужно принять в подростковом возрасте. Призвание для молодых людей – это тот единственный путь, который должен привести к достижению главных жизненных целей. Если подростки поверят, что жизнь имеет смысл и цель, они приложат все свои силы, чтобы обрести этот смысл и достичь этой цели. Помимо этого, выбор профессии и своего призвания могут становиться способом показать окружающим свою «взрослость», финансовую независимость, свободу от родительской опеки и готовность жить самостоятельно. Работа для них в этом случае воспринимается как дверь, ведущая в мир взрослых. Тем не менее, хотелось бы отметить, что иногда вообще не происходит рационального выбора профессии как такового. Подростки просто хватаются за первую попавшуюся работу, за которую хорошо платят, которую порекомендовали друзья, на которой настояли родители, или может быть это единственное место, на которое их приняли или о котором они знают. В таком случае выбор профессии оказывается скорее случайным, чем осознанным. В первое время молодые люди могут быть вполне довольны экономическими и другими благами, приносимыми работой. Только по прошествии некоторого времени они вдруг чувствуют, что не все так гладко как им представлялось вначале, что им приходится жертвовать своей свободой и жизнью ради каких-то выгод. У них возникает потребность остановиться, произвести переоценку своих целей, способностей, возможностей. Не следует сбрасывать со счетов и таких молодых людей, которые предпочитает вообще не работать или работать не больше, чем это необходимо. Неприятие ценностей, воплощенных в жизни взрослых, и ценностей общества приводит таких молодых людей к мысли, что, максимально ограничив свои потребности в деньгах, они смогут вести жизнь простую, но яркую и делать то, что им нравиться. Чаще всего это означает вообще ничего не делать.

Не последнюю роль в выборе будущей профессии играет также престижность того или иного рода деятельности в конкретных социальных условиях. В 30-60-х гг. в нашей стране высокий престиж имели военные, инженерные про-

фессии, в 70-80-х гг. – гуманитарные, в 90-х – коммерческая деятельность, работа в сфере обслуживания, профессии бухгалтера, экономиста юриста, переводчика, социолога, психолога [2, 20].

В.И. Журавлев показал, что внешкольная социальная среда не является для учащихся основанием для выбора будущей профессии. Она скорее выполняет роль источника информации, на основе которого осуществляется профессиональный выбор. Таким образом, решающая роль принадлежит интересам школьников либо родителям, по совету или настоянию которых выпускники школ поступают в то или иное профессиональное учебное заведение. [1, 59]. Существует множество способов, с помощью которых родители оказывают влияние на выбор профессии их детьми. Один из вариантов – прямое наследование профессии: сын или дочь принимает дело родителей, продолжение семейного бизнеса представляется более легким и мудрым решением, чем начало своего собственного. Многие родители влияют на интересы и занятия детей с самого раннего возраста, целенаправленно предлагая им игровой материал, поощряя или осуждая их интересы, увлечения и занятия. Несомненно, воздействует и общая атмосфера, профессиональные семейные традиции. Примерно 44% сыновей врачей также становятся медиками, а 28% сыновей адвокатов выбирают юридическую карьеру – процент значительно более высокий, чем при случайном выборе [4, 52]. Зачастую подростки не решаются возражать родителям и соглашаются с их желаниями, чтобы сделать им приятное или просто оттого, что сами не знают, чего хотят.

Еще одним важным фактором профессионального выбора являются умственные способности. Действительно, интеллект является важным фактором, определяющим способность человека принимать решения, интеллект также оказывает большое влияние на уровень стремлений молодого человека. Способные и целеустремленные люди отличаются более рациональным подходом к изучению материала, ставят перед собой более высокие цели в профессиональной деятельности и карьере по сравнению с людьми способными, но не целеустремленными.

Подведем итог всему вышесказанному и обозначим основные факторы, которые оказывают влияние на выбор профессии учащимися:

- социальная значимость профессии в жизни общества;
- экономические перспективы трудовой деятельности;
- востребованность той или иной профессии на рынке труда;
- популярность и престижность профессии;
- влияние социальной среды, родителей, учителей и т.д.;
- стремление подростков и юношей казаться взрослее;
- интересы, склонности, способности учащегося.
- уровень умственных способностей.

Конечно же, это далеко не полный список тех причин, которые руководят молодым человеком, вступающим в многообразный и изменчивый мир профессий. Этот список, естественно, можно продолжать и продолжать. Однако, глав-

ным фактором в выборе будущей профессии, думается, является внутренняя и внешняя мотивация молодого человека, вступающего во взрослую жизнь.

При изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы профессиональной деятельности, приходим к выводу, что мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы. Структура мотивационной сферы человека в процессе жизнедеятельности проходит этапы формирования и становления. Это формирование представляет собой сложный процесс, происходящий как под влиянием своей собственной работы, так и под влиянием внешних факторов окружающей его среды.

Сформировавшаяся система мотивации человека оказывает большое влияние не только на его поведенческие особенности, но и, как динамическая характеристика личности, на структуру личности человека в целом. Определяет общую направленность личности, стремления человека, его жизненный путь, и, конечно же, профессиональную деятельность.

Профессиональная ориентация – это целостная система, состоящая из взаимосвязанных компонентов, объединенных общностью цели и единством управления: профессиональное просвещение; развитие интересов, склонностей школьников в различных видах деятельности – игровой, познавательной; профессиональная психодиагностика; профессиональная консультация; профессиональный отбор; профессиональная адаптация и профессиональное воспитание.

Осознанный выбор профессии влияет на дальнейшую жизнь, определяет успешность самореализации, социализации, карьерного и профессионального роста. При этом отсутствие «ярких» и устойчивых интересов, подростковый и ранний юношеский конформизм, дефицит информации относительно ряда профессий, несформированность волевых компонентов личности – все это может стать причиной ошибочного профессионального самоопределения учащихся.

Литература

1. *Газарян С.С. Стратегия выбора. – М.: Модек, 1999. – 207 с.*
2. *Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. – М.: Педагогика, 1999. – 160 с.*
3. *Коганов А.Б. Выбираю профессию. – Минск: Нар. асвета, 1996. – 176 с.*
4. *Орлов А.Б. Склонность и профессия. – Знание, 1989. – 96 с.*
5. *Сейтешев А.П. Пути профессионального становления молодёжи. – М.: Рольф, 1999. – 336 с.*
6. *Сыэрд Ю. Индивидуальность подростка и выбор профессии. – Таллин: Валгус, 1998. – 55 с.*

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Абилова Махабат Гумаровна – проректор по экономическим и финансовым вопросам ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова».

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Азарина Мария Сергеевна – студентка магистратуры «Социальная работа» ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет». Область интересов: ресоциализация пожилых людей.

Амельченко Ирина Анатольевна – кандидат биологических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Афисов Владимир Владимирович – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданского права Анапского филиала ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет».

Балтер Елена Борисовна – доцент ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет». Область интересов: педагогика и образование.

Басова Анастасия Александровна – соискатель, ГОУ ВПО «Курский государственный университет». Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Белозерских Светлана Николаевна – студентка магистратуры «Социальная работа» ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет». Область интересов: интегрированная старость.

Будзюк Надежда Владимировна – директор МОУ «Научно-методический центр» (в системе дополнительного педагогического образования – повышения квалификации) г. Губкина и Губкинского района Белгородской области. Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет». Область интересов: педагогика.

Быковский Дмитрий Николаевич – инженер 2 категории научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Веневцева Юлия Борисовна – студентка магистратуры «Социальная работа» ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет». Область интересов: информационные технологии в социальной сфере.

Власова Евгения Александровна – старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: современное состояние, проблемы и перспективы развития системы высшего профессионального образования.

Вороненко Валерия Васильевна – старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: коррупционное поведение, социология молодежи.

Гладкова Инна Александровна – ведущий психолог научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: проблемы профессиональной адаптации, адаптации к рынку труда.

Гладышев Юрий Владимирович – доктор медицинских наук, профессор ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления». Область интересов: психофизиология, мотивация.

Гладышева Наталья Геннадьевна – старший преподаватель ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления». Область интересов: психофизиология, мотивация.

Городнова Надежда Николаевна – старший научный сотрудник Украинского научно-методического центра практической психологии и социальной работы МОН и АПН Украины; кандидат психологических наук, доцент кафедры общей медицинской психологии и педагогики Национального медицинского университета имени А.А.Богомольца.

Давыдова Татьяна Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и основ предпринимательства ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет». Область интересов: современное состояние, проблемы и перспективы развития системы высшего профессионального образования, взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов.

Завгородняя Галина Викторовна – преподаватель ГОУ СПО «Саратовский техникум дизайна одежды и сервиса». Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи, учебная и трудовая мотивация учащейся и работающей молодежи, конкурентоспособность специалистов на региональных рынках труда.

Зайцев Анатолий Михайлович – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет».

Зайцев Вячеслав Петрович – кандидат медицинских наук, профессор кафедры физического воспитания и спорта ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Зайцева Нина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии ГОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет». Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи, учебная и трудовая мотивация учащейся и работающей молодежи.

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: нормативно-правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Зайцева Татьяна Игоревна – ведущий инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология молодежи, социология труда, социология образования.

Зверев Сергей Владимирович – кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой «Социально-гуманитарные дисциплины» филиала ГОУ ВПО «Московский государственный университет технологий и управления» в г. Мелеузе (Республика Башкортостан).

Зверева Наталья Григорьевна – ассистент кафедры общей и специальной психологии ГОУ ВПО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга». Область интересов: развитие личности в экстремальных условиях.

Иванов Максим Владимирович – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Иванисова Нина Николаевна – директор МОУ «Новенская средняя общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области.

Кахнович Светлана Вячеславовна – кандидат педагогических наук, доцент, докторант кафедры педагогики, доцент кафедры педагогики дошкольного и начального образования ГОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт им. М.Е. Евсевьева».

Кнестяпин Владислав Николаевич – кандидат физико-математических наук, доцент, начальник центра содействия трудоустройству выпускников ГОУ ВПО «Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева». Область интересов: трудоустройство выпускников ВУЗов.

Козлова Татьяна Анатольевна – начальник РЦСТВ ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет». Область интересов: взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов.

Конорева Тамара Львовна – старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология управления.

Коробкова Наталья Владимировна – кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет». Область интересов: актуализация личности в процессе ее профессионального самоопределения.

Корчагина Галина Ивановна – кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии ГОУ ВПО «Вятский государственный гуманитарный университет».

Крамской Сергей Иванович – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Крутько Юлия Владимировна – преподаватель кафедры социологии и философии культуры ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет (г. Москва). Область интересов: вопросы теории и практики музыкального образования, педагогики искусства и философии культуры.

Кузнецова Светлана Владимировна – старший преподаватель кафедры автоматизированных информационных систем и технологий, СЭИ Брянский государственный университет. Область интересов: учебная и трудовая мотивация учащейся и работающей молодежи.

Курбанова Аша Абдулхаликовна – аспирантка ГОУ ВПО «Адыгейский государственный университет» (Республика Адыгея, г. Майкоп). Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Лашина Лариса Сергеевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: история строительства железных дорог на территории Центрального Черноземья в пореформенный период.

Литовченко Юрий Александрович – ассистент кафедры архитектуры ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология управления.

Макаркин Алексей Васильевич – кандидат педагогических наук, директор Регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов РМ ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева». Область интересов: проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях, взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов, содействие профессиональному самоопределению молодежи, стратегии профессиональной карьеры, мониторинг рынка труда специалистов.

Мартынова М.А. – студентка Инженерно-экологического института ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Меркулова Елена Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социального управления и конфликтологии ГОУ ВПО «Орловский государственный университет». Область интересов: актуализация личности в процессе ее профессионального становления.

Мусиков Геннадий Викторович – доцент кафедры физического воспитания и спорта ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Муслимов Артур Абдуллаевич – аспирант кафедры экономики и предпринимательства ГОУ ВПО «Дагестанский государственный педагогический университет».

Муха Виктория Николаевна – кандидат социологических наук, научный сотрудник ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет» (Краснодарский филиал). Область интересов: конкурентоспособность специалистов на региональных рынках труда.

Павлова Марина Анатольевна – заместитель руководителя филиала ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет» в г. Новый Уренгой Ямало-Ненецкого автономного округа. Область интересов: социология.

Пашкевич Александр Васильевич – методист-преподаватель МОУ «СОШ №1» пгт. Пойковский; ГОУ ВПО «Тюменский государственный университет» (филиал в пгт. Пойковский). Область интересов: педагогическое проектирование педагогических объектов (проектов, технологий, моделей, систем), проектирование основ авторских педагогических технологий, проектирование социально-педагогических условий профессионального самоопределения студентов бакалавриата, разработка систем оценивания учебных достижений учащихся.

Печенкин Виталий Владимирович – доктор социологических наук, профессор кафедры социальной антропологии и социальной работы ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет».

Погосян Александр Сергеевич – старший преподаватель ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Полевой Игорь Николаевич – начальник Управления по труду и занятости населения Белгородской области.

Попова Елена Александровна – преподаватель Института сервиса и управления ГОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет».

Потапова Марина Вадимовна – преподаватель ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Потехина Елена Витальевна – кандидат экономических наук, доцент ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Прохорова Анастасия Александровна – специалист по учебно-методической работе центра содействия трудоустройству выпускников ГОУ ВПО «Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева». Область интересов: трудоустройство выпускников ВУЗов.

Рашидова Саида Магомедтагировна – ассистент кафедры экономики и предпринимательства ГОУ ВПО «Дагестанский государственный педагогический университет».

Рашидханова Аида Алавутдиновна – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства ГОУ ВПО «Дагестанский государственный педагогический университет».

Реутов Николай Николаевич – кандидат социологических наук, директор научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», директор ООО «Кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ». Область интересов: социология труда, социология управления, социология культуры.

Рехлова Наталия Александровна – старший преподаватель кафедры адаптивной и оздоровительной физической культуры филиала ГОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» в г. Кропоткине. Область интересов: содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Савенкова Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология управления, социология города, гендерология.

Севостьянов Владимир Семенович – доктор технических наук, профессор, проректор по профессиональной адаптации и трудоустройству выпускников, заведующий кафедрой технологических комплексов, машин и механизмов ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Семенов Никита Борисович – соискатель кафедры социальной антропологии и социальной работы ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет».

Сенаторова Елена Николаевна – кандидат социологических наук, директор ГУ «Центр занятости населения города Валуйки» Белгородской области.

Сизикова Валерия Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальных технологий ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: социальное образование.

Смоленская Оксана Алексеевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: экономическая история России 19 века.

Соина Наталия Игоревна – психолог ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет», региональный центр тестирования и развития.

Стадник Татьяна Анатольевна – лаборант-исследователь, ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет» (Краснодарский филиал). Область интересов: конкурентоспособность специалистов на региональных рынках труда.

Суржикова Любовь Федоровна – старший преподаватель ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Сурикова Яна Алексеевна – старший преподаватель кафедры теоретической и прикладной психологии ГОУ ВПО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга». Область интересов: психология личности, психобиографические исследования, профилактика психологической дезадаптации учащихся.

Суртаева Ольга Сергеевна – педагог-психолог ГОУ СПО «Горно-Алтайский педагогический колледж».

Сухомлинова Лина Валерьяновна – кандидат экономических наук, старший преподаватель ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Терновская Ольга Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры начертательной геометрии и графики ГОУ ВПО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет». Область интересов: современное состояние, проблемы и перспективы развития системы высшего профессионального образования.

Тоцкая Инна Викторовна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология культуры.

Фаминская Марина Вадимовна – кандидат физико-математических наук, доцент ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика и образование.

Фомин Владимир Николаевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова».

Халиулина Валентина Владимировна – кандидат экономичеких наук, доцент кафедры менеджмента ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет». Область интересов: проблемы рынка труда, занятости, мотивации работников.

Хапёрских Ольга Юрьевна – психолог ГУ «Центр занятости населения города Старый Оскол» Белгородской области. Область интересов: социальная психология.

Харыбина Татьяна Ростиславовна – кандидат педагогических наук, доцент, директор регионального центра тестирования и развития ФГОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет». Область интересов: проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях, содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Хорошун Нарине Агасеевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: экологическая культура студентов технического вуза.

Цибриенко Розалия Яковлевна – кандидат философских наук, профессор кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: адаптационная деятельность, корпоративные связи в организации.

Черкасова Марина Александровна – доктор философских наук, профессор, директор филиала ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Каменск-Шахтинск, Ростовская обл.). Область интересов: философия, социальная философия.

Чурекова Татьяна Михайловна – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет». Область интересов: социальная и профессиональная адаптация молодых специалистов.

Чурсинова Наталья Александровна – кандидат филологических наук, доцент кафедры адаптивной и оздоровительной физической культуры филиала ГОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» (г. Кропоткин). Область интересов: актуализация личности в процессе ее профессионального становления.

Шамаева Наталья Валерьевна – психолог научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, соискатель кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология управления, социология молодежи.

Шамаева Ольга Петровна – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии ГОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». Область интересов: социология молодежи, социология личности.

Щербакова Анна Иосифовна – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и философии культуры ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: вопросы философии музыки и музыкального образования, музыкальной педагогики, теории и истории исполнительского искусства.

Яблоновская Татьяна Вячеславовна – кандидат философских наук, доцент ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (г. Москва). Область интересов: педагогика.

Яковенко Сергей Григорьевич – учитель физики и информатики, МОУ «Новенская средняя общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области.

ООО «Кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ–ТЕХНОЛОГ»

При БГТУ им. В.Г.Шухова функционирует кадровое агентство, которое способствует установлению взаимодействия между университетом и предприятиями различных отраслей экономики, в том числе через своих выпускников; получению объективной информации о рынке труда для определения вузом своей стратегии в отношении выпуска специалистов.

Направления деятельности кадрового агентства «Профессионал–Технолог»:

- Поиск и подбор персонала по заявкам работодателей.
- Аналитические исследования и обзоры рынка труда.
- Организация и проведение тренингов и деловых игр для персонала предприятий.
- Оказание информационно-консультативных услуг.
- Организация консультаций психолога, проведение личностного и профессионально-ориентированного тестирования для персонала предприятий.
- Содействие в организации целевого набора студентов для предприятий.
- Проведение ярмарок вакансий для технических специалистов в БГТУ им. В.Г. Шухова.
- Презентации компаний-работодателей в БГТУ им. В.Г. Шухова.

Достоинства работы кадрового агентства «Профессионал–Технолог»:

- Обширная база специалистов.
- Соответствие кандидата квалификационным требованиям работодателя.
- Широкий спектр предоставляемых услуг.
- Использование методов прямого поиска кандидатов.
- Минимальные затраты времени на поиск нужных сотрудников.
- Своевременное заполнение вакансии.
- Умелое использование современных технологий и ноу-хау.
- Конфиденциальность.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству
и ждем Ваших предложений!

Почтовый адрес: Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46
БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.
Тел./факс: (4722) 30-99-64
E-mail: ka_prof-tech@mail.ru, ka-prof-tech@rambler.ru

Научное издание

СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Сборник материалов Всероссийской заочной
научно-практической конференции

Статьи печатаются в авторской редакции

Подписано в печать 22.12.09.Формат 60х84/16. Усл. печ. л. 25,4. Уч.-изд. л.23,6.
Тираж 110 экз. Заказ 83.
Тиражировано ИП Остащенко А.А.
308036, г. Белгород, ул. Буденного, 10, кв. 14.