

ПОСТРОЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ НА ОСНОВЕ СОТРУДНИЧЕСТВА СО СТРУКТУРАМИ ЗАНЯТОСТИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

Ю.В. Казаченок

Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск)

BUILDING THE CONTENT OF STUDIES ON THE BASIS OF COOPERATION WITH EMPLOYMENT ORGANIZATIONS AS A PEDAGOGICAL CONDITION OF FORMING THE COMPETITIVENESS OF A GRADUATING STUDENT

Yu. Kazachenok

South Ural State University (the city of Chelyabinsk)

Построение содержания учебных занятий на основе сотрудничества с центрами занятости и кадровыми агентствами рассматривается как педагогическое условие, положительно влияющее на формирование конкурентоспособности выпускников вуза. Дается теоретическая база для преподавателей и администрации вуза по проектированию и реализации образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускника вуза, построение содержания учебных занятий на основе сотрудничества с центрами занятости и кадровыми агентствами.

Building the content of studies on the basis of cooperation with employment organizations and human resources agencies is considered as a pedagogical condition which has a positive influence on forming the competitiveness of graduating students. Theoretical basis for lecturers and university management is given for developing and realization of an educational programs according to the federal state educational standards of a new generation.

Keywords: competitiveness of a graduating student, building the content of studies on the basis of cooperation with employment organizations and human resources agencies.

В сложившейся экономической ситуации при отсутствии планового заказа на подготовку специалистов российские образовательные учреждения высшего профессионального образования оказались вовлеченными в конкурентную борьбу друг с другом на рынке образовательных услуг, а их выпускники – в конкурентную борьбу на рынке труда. Соответственно, в этих условиях получение престижной и хорошо оплачиваемой работы после окончания вуза, возможностей для самореализации и карьерного роста стало фактором, определяющим, во-первых, рейтинг вуза среди абитуриен-

тов и, во-вторых, его экономическое благополучие. Поэтому для каждого вуза большое значение приобретает работа по формированию конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда.

Под конкурентоспособностью выпускника вуза в нашем исследовании мы понимаем интегративную характеристику личности, включающую в себя:

- 1) целостное единство мотивационного, когнитивного и операционального компонентов;
- 2) внутреннюю готовность выпускника

к эффективной профессиональной деятельности, степень соответствия возможностей специалиста запросам работодателей;

3) способность к достижению профессионального успеха в конкурентной среде.

Созвучно мнению современных исследователей [2, 3, 5], мы полагаем, что выпуск конкурентоспособной личности, оказание ей целевой помощи в формировании профессиональной карьеры требует концептуального, методологического, содержательного и организационного обновления.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [4] указывается, что одной из приоритетных задач нашей страны является «улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики, что предполагает:

– развитие профессиональной мобильности, что позволит работникам повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, реализовать свой трудовой потенциал в наиболее динамично развивающихся секторах экономики в соответствии со спросом;

– совершенствование национальной системы квалификаций, в том числе адекватных запросам рынка труда квалификационных требований к уровню подготовки специалистов; разработку системы профессиональных стандартов; создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации; осуществление мер по модернизации квалификационных характеристик; формирование системы признания и оценки результатов образования и обучения;

– развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда» [4].

В условиях интенсивного развития рыночной экономики создаются принципиально новые отношения в системе «личность – рынок образовательных услуг – рынок труда – социум – государство».

Общеизвестно, что многие выпускники профессиональных высших учебных заведений, получившие образование по типовым учебным программам, с использованием стандартных форм организации обучения, не востребованы на рынке труда.

Поэтому подготовка квалифицированного и востребованного выпускника вуза соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, мобильного, компетентного, готового к постоянному профессиональному росту, требует создания более эффективной системы профессионального обучения. Это возможно путем разработки и внедрения в практику инновационных форм организации обучения, создающих максимально благоприятные условия для развития и продвижения студента в профессиональном образовательном пространстве.

Анализ литературных источников показал, что одним из действенных средств, способствующих оптимизации профессионального обучения, является осуществление взаимодействия со структурами занятости.

Соглашаясь с мнением современных исследователей [1–3], мы считаем, что формирование нового, социально ориентированного рынка труда требует более тесного и плодотворного сотрудничества органов образования со структурами труда и занятости. В качестве таких наиболее эффективно функционирующих социальных образований выделяют государственную службу занятости и частные кадровые (рекрутинговые) агентства.

Для понимания важной роли данного взаимодействия мы составили таблицу услуг, оказываемых службой занятости для молодежи. В качестве теоретической базы использовались данные «Модульного алгоритма создания конструктивно-функциональной структуры профессионального обучения молодежи из числа безработных граждан» (Ю.Л. Деражне) [2].

Обобщая изложенное, студенты образовательных учреждений высшего профессионального образования благодаря услугам, которые оказывает служба занятости, получают возможности:

– получения актуальной информации об услугах службы занятости;

– помощи в поиске и предоставлении места прохождения практики, а также частичного ее финансирования;

– содействия в трудоустройстве на (постоянную, временную, общественную) работу;

– воспользоваться комплексом информационных услуг с использованием современных

Теория и методика профессионального образования

Модульный алгоритм создания конструктивно-функциональной структуры профессионального обучения молодежи

Услуги, предоставляемые службой занятости, для молодежи
Проведение групповых консультаций с молодежью об услугах, оказываемых службой занятости, особенностях профессионального обучения, возможностях получения психологической поддержки
Изучение социально-экономической деятельности предприятий с целью выявления числа вакантных рабочих мест для трудоустройства молодежи, завершающей профессиональное обучение
Проведение психологических консультаций для молодежи в целях: 1) оказания им помощи в профессиональном самоопределении, психологическом тестировании; 2) определение форм предполагаемого переобучения или повышения квалификации; 3) установление рациональной продолжительности обучения, стабилизации психологического состояния молодых людей, приступающих к обучению
Организация изучения курса «Новый старт», включая предварительное тестирование, последующее проведение семинаров, тренингов, ролевых игр в течение 5–7 занятий
Проведение коммуникативных тренингов с ищущей работу молодежью
Проведение индивидуальных консультаций с молодыми людьми с целью выбора и реализации будущей профессиональной (горизонтальной, вертикальной и т. д.) карьеры
Предоставление справочно-информационного фонда, включающего: банк вакансий, Интернет, информацию по вопросам профессионального обучения молодежи, перечень психолого-педагогических услуг для молодежи, профессиограммы и учебно-программную документацию по профессиям (специальностям) для профессионального обучения
Организация временной занятости молодежи – «молодежная практика» – с целью трудоустройства и повышения конкурентоспособности на рынке труда; проведение «молодежной практики» на предприятиях независимо от форм их собственности, ее частичное финансирование за счет средств службы занятости
Проведение оплачиваемых общественных работ органами местного самоуправления при участии службы занятости в целях обеспечения временной занятости. Заключение с молодежью срочных трудовых договоров. Оплата общественных работ
Организация временной работы в свободное от учебы время в течение профессионального обучения. Содействие трудоустройству молодежи на временную работу с целью приобщения к труду, получения профессиональных навыков и адаптации к системной экономической деятельности; организация временной работы. Обеспечение квотирования рабочих мест для молодежи, оказание финансовой помощи предприятиям, создающим новые рабочие места в виде целевых компенсаторных выплат
Проведение социологических исследований, направленных на изучение условий развития молодежного малого предпринимательства; определение приоритетных направлений формирования системы бизнеса посредством реализации специальных молодежных программ развития и поддержки предпринимательства; координация этой деятельности органами местного самоуправления
Оказание юридической, дидактической, методологической и организационной помощи молодежи в развитии предпринимательства и самозанятости, включая проведение: 1) конкурсов на лучший молодежный проект в целях обеспечения благоприятных условий для поддержки и развития предпринимательства в молодежной среде в приоритетных сферах экономической деятельности; 2) ярмарок продукции, выпускаемой молодыми предпринимателями; 3) семинаров по обмену опытом развития бизнеса
Содействие молодежи в открытии собственного дела, оказание молодым предпринимателям широкого спектра консультационных услуг совместно с бизнес-центрами, центрами делового развития и т. д.
Создание службой занятости «Школы молодого предпринимателя» и «бизнес-инкубаторов». Решение проблем микрокредитования молодежного предпринимательства за счет финансовых средств комитетов по молодежной политике
Взаимодействие по вопросам молодежной профессионализации с государственными, коммерческими и общественными организациями, занимающимися проблемами молодежи
Проведение по заказу работодателей профессионального отбора молодых кадров с их предварительным обучением в образовательных учреждениях службы занятости (например, экономисты могут пройти курсы сметчиков)
Проведение ярмарок вакансий рабочих и учебных мест
Создание постоянно обновляющихся областного, районного, городского банков вакансий для трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений
Проведение мониторинга профессиональной деятельности молодежи, аналитическая оценка и, по возможности, коррекция деятельности

информационных технологий (в том числе сети Интернет), предоставляемых службой занятости;

– воспользоваться широким спектром консультационных услуг, а при необходимости и психологической поддержкой;

– содействия в открытии собственного дела, а также в кредитовании молодежного предпринимательства.

Также одним из способов расширения свободы выбора рабочих мест для кандидатов и, соответственно, выбора кандидатов на вакансию для работодателя являются частные кадровые агентства.

Наши данные согласуются с социологическими данными Т.Г. Аблизовой [1], которая проводила исследования в рамках институционального аспекта изучения социальной эффективности деятельности частных агентств занятости в Челябинске. Было выявлено, что:

1) экономия времени на поиск работы является одной из главных причин обращения кандидатов к услугам частных кадровых агентств;

2) социальная эффективность деятельности частных агентств занятости для респондентов со средним профессиональным образованием имеет значение 33,3 %, а для респондентов с высшим образованием – 40,4 %. Максимальный уровень социальной эффективности (57,8 %) достигается в отношении молодых кандидатов: чем старше кандидат, тем ниже уровень социальной эффективности;

3) стимулами к труду у молодых специалистов являются: повышение уровня доходов, получение опыта по своей или близкой специальности. В социологических исследованиях [1] указывается, что услуги частных кадровых агентств для этой категории соискателей имеют наиболее высокий уровень социальной эффективности;

4) наиболее востребованы в Челябинске услуги по подбору персонала (рекрутинг); рекрутменту и трудовой адаптации выпускников (graduate recruitment); кадровому консалтингу; обучению и тренингам персонала; трудоустройству.

Итак, в данной статье на основе анализа литературных источников и собственного педагогического опыта нами было определено педагогическое условие, которое может являться предпосылкой для успешного формирования конкурентоспособности будущих выпускников: построение содержания учебных занятий на основе сотрудничества с цент-

рами занятости и кадровыми агентствами. Также дано теоретическое обоснование воздействия этого условия на студентов.

В качестве заключения хотелось бы отметить, что исследователи едины во мнении: разработка системы инновационных форм организации профессионального обучения является эффективным инструментарием развития личностного потенциала выпускников профессиональных учебных заведений, повышения их мобильности и формирования конкурентоспособности на рынке труда. Известно, что большое число специалистов, подготовленных по программам «старого образца», не могут найти себе место на рынке труда, им не хватает лабильности, знаний рынка труда и рыночной экономики, умений раскрывать свою индивидуальность и развиваться в личностном и профессиональном пространстве. С нашей точки зрения, в этих условиях очень важны вариативные подходы в организации профессионального обучения в вузе. Следовательно, становятся необходимыми исследования в рамках поиска и обоснования нетрадиционных подходов к содержанию и методам внедрения в учебный процесс вуза новых форм организации профессионального обучения.

Литература

1. Аблизова, Т.Г. Социальная эффективность деятельности частных агентств занятости: институциональный аспект: дис. ... канд. социол. наук / Т.Г. Аблизова. – Екатеринбург, 2007. – 184 с.

2. Деражне, Ю.Л. Развитие системы форм организации профессионального обучения в службе занятости населения: дис. ... д-ра пед. наук / Ю.Л. Деражне. – М., 2004. – 466 с.

3. Испулова, С.Н. Служба занятости населения: профориентационная работа / С.Н. Испулова. – Магнитогорск: МаГУ, 2005. – 112 с.

4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. – <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.

5. Чилипенко, Ю.Ю. Структура социального взаимодействия кадровых агентств и работодателей в процессе найма персонала. Социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Ю.Ю. Чилипенко. – Н. Новгород: Волго-Вят. акад. гос. службы, 2009. – 23 с.

Поступила в редакцию 16 января 2012 г.