



## ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.1

Н.В. Антонова, Ж.Н. Шмелева

### ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКА СОВРЕМЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлен опыт работы Института международного менеджмента и образования КрасГАУ в плане трудоустройства выпускников вуза в рамках нового Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Рассмотрены основные направления этой деятельности, такие, как работа по совершенствованию самопрезентации и формированию языковой компетенции, а также проектная работа и в команде.

**Ключевые слова:** трудоустройство, языковая компетенция, самопрезентация, Институт международного менеджмента и образования КрасГАУ.

N.V. Antonova, Zh.N. Shmeleva

### THE EMPLOYMENT ISSUES OF THE CONTEMPORARY HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION GRADUATES

The work experience of the Institute of International Management and Education of KSAU on the employment of university graduates in the framework of the new Federal State Education Standards of Higher Professional Education is presented in the article. The main directions of this activity, such as work for the self-presentation perfection and language competence formation, as well as the project work and team work are considered.

**Key words:** employment, language competence, self-presentation, the Institute of International Management and Education of KSAU.

Вопросы трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования в течение ряда лет широко обсуждаются на страницах научных и практических периодических изданий. Проблема несоответствия университетской подготовки молодых специалистов требованиям рынка труда стала одной из ключевых для вузов в последнее время еще и потому, что показатель трудоустройства отнесен к числу тех, которые учитываются при оценке эффективности деятельности высшего образовательного учреждения. Данные мониторинга за 2012 год показывают, что в Сибирском федеральном округе не выполняется показатель трудоустройства в ряде высших учебных заведений сельскохозяйственного профиля. При пороговом значении трудоустройства выпускников 97,932 % фактически трудоустраиваются в Алтайском ГАУ – 95,924 % выпускников, Иркутской ГСХА – 96,124, Кемеровском ГСХИ – 95,736, Бурятской ГСХА – 92,696 %. Особое внимание в настоящее время уделяется трудоустройству выпускников-менеджеров. Как показывают опросы работодателей, спрос на выпускников-управленцев остается достаточно высоким. Продолжают пользоваться спросом менеджеры по продажам, торговые представители, менеджеры по сбыту с техническим образованием, менеджеры по маркетингу, менеджеры по набору и управлению персоналом. Это обусловлено тем, что современные предприятия, способные производить высококачественную продукцию, не всегда в состоянии успешно продвигать ее на рынке и продавать. Интересны результаты социологического опроса, проведенного в Исследовательском центре рекрутингового портала Superjob.ru в 12 городах России [4, с. 9]. Полученные данные показали, что требования и пожелания работодателей к директору по продажам даже в 1 зарплатном диапазоне, то есть без опыта работы в данной должности, включают в себя высшее образование, уверенное пользование персональным компьютером, знание основ маркетинга, совершенное владение техникой продаж, безупречные переговорные навыки [4, с. 11]. Таким образом, специалисты в области экономики и управления приходят к выводу, что для успешного развития любого региона России требуется ликвидация нехватки квалифицированных кадров в области управления. Но сегодня необходимо не только повысить количество выпускников с управленческим образованием, но и улучшить качество их подготовки. В свете этого возникает потребность приблизить

получаемые знания, умения и навыки выпускников к требованиям работодателей. В качестве недостатков, которые отмечают работодатели при найме выпускников высших учебных заведений, значатся отсутствие или незначительный опыт работы, неумение хорошо презентовать себя, недостаточные коммуникативные навыки, слабые навыки работы с профессиональными компьютерными программами, неумение работать в команде, подверженность профессиональным стрессам на этапах трудоустройства и первых месяцев работы. Более детально эту проблему рассматривают Е. Аврамова, Е. Кулагина, Ю. Верпаховская [1, с. 41–47]. По результатам их исследования, большинство работодателей при проведении интервью видят такие недостатки выпускников-кандидатов на должности, как:

- плохая само-презентация;
- отсутствие опыта работы;
- отсутствие плана профессионального роста;
- низкая профессиональная подготовка;
- неумение жить в корпоративной среде;
- отсутствие понимания, что в настоящее время компаниям требуется не столько специалист, сколько сотрудник, способный работать над проектами, работать в команде, менять направление деятельности.

Определенные проблемы возникают у выпускников при трудоустройстве в первые месяцы работы в связи с недостаточным знанием законодательства Российской Федерации. Требования ФГОС ВПО третьего поколения, разработанные в свете компетентностного подхода, нацелены на устранение данных недостатков и формирование у студентов как общекультурных, так и профессиональных компетенций, то есть личных и деловых качеств выпускников. Как констатирует ФГОС ВПО 3 поколения, выпускник по направлению подготовки «Менеджмент» с квалификацией (степенью) «бакалавр» должен обладать рядом компетенций, наиболее важными из которых для будущего труда являются [6, с. 5–11]:

**а) общекультурные компетенции (ОК):**

- знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии;
- знание и понимание законов развития природы, общества и мышления и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности;
- способность занимать активную гражданскую позицию;
- владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе;
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность;
- умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности;
- стремление к личностному и профессиональному саморазвитию;
- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- владение одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность и т.д.

**б) профессиональные компетенции (ПК):**

(организационно-управленческая деятельность)

- способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования;
- готовность к разработке процедур и методов контроля;
- способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций;
- способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

- способность оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;
- способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений;
- способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию;
- способность использовать основные методы финансового менеджмента для стоимостной оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуре капитала;
- способность оценивать влияние инвестиционных решений и решений по финансированию на рост ценности (стоимости) компании;
- способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.

Для удовлетворения потребностей рынка в квалифицированных кадрах требования работодателей в настоящее время учитываются при разработке учебных планов высшего учебного заведения по всем направлениям подготовки. Более того, по требованиям ФГОС ВПО третьего поколения все учебные планы учреждения высшего профессионального образования должны быть согласованы с работодателем.

Рассмотрим проблемы трудоустройства и их решения через призму деятельности Института международного менеджмента и образования Красноярского государственного аграрного университета.

1. Проведя PESTLE- и SWOT-анализы, мы разработали учебные планы для направлений «Менеджмент» и «Управление персоналом», которые соответствуют требованиям времени и запросам работодателей. Сегодня мы строим свою политику таким образом, чтобы удовлетворять запросы потребителей (родителей и работодателей) при обучении и трудоустройстве.

Согласование учебных планов работодателями, а также учет мнения самих абитуриентов и студентов при формировании рабочих учебных планов, позволяет институту успешно набирать абитуриентов и трудоустраивать своих выпускников. Как показывают опросы абитуриентов, поступающих в Институт международного менеджмента и образования, после окончания школы ими планируется получение такого образования, которое даст возможность в будущем успешно трудоустроиться по специальности, иметь стабильную работу с постоянно растущей заработной платой, которая будет приносить материальное и моральное удовлетворение.

Исходя из данного запроса, Институт международного менеджмента и образования предлагает абитуриентам за период обучения стать высококвалифицированными менеджерами со знанием английского языка с опытом работы в российских и зарубежных компаниях. Как показывают социологические опросы студентов 1–2 курса, именно это предложение позволяет ежегодно зачислять от 200 до 250 абитуриентов на управленческие специальности института, где изучение английского языка ведется в течение всего периода обучения и предусмотрено право студента защищать выпускную квалификационную работу на английском языке. Ежегодный мониторинг удовлетворенности студентов говорит о том, что 95 % студентов удовлетворены тем, что обучаются в данном институте.

2. Особо учитывается руководством института нежелание работодателя принимать выпускников без опыта работы. Для решения этой проблемы Институт международного менеджмента и образования КрасГАУ широко использует возможности производственной и преддипломной практики студентов через развитие и совершенствование договорных отношений между учреждением высшего профессионального образования и предприятиями и организациями региона.

В настоящее время институт заключил 78 долгосрочных договоров на прохождение практик студентами и 14 договоров, обновляемых на период практик по мере необходимости. Согласно существующему законодательству, если такой договор заключен, то предприятие обязано предоставить место для прохождения практики студенту данного учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию [5]. Возникающие вопросы решаются на основе Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования [3].

Согласно данному Положению, практику условно можно разделить на два вида – ознакомительную и трудовую. Первая подразумевает, что студенты, находясь на предприятии, изучают производственные процессы, выполняют несложные рабочие функции, не вступая с работодателем в трудовые отношения (трудовой договор не заключается, зарплата не выплачивается). Если предприятие предоставляет студенту-практиканту вакантную должность, имеющуюся на предприятии, у него возникают трудовые отношения. Широко использу-

ется в институте и практика участия студентов в составе специализированных сезонных или студенческих отрядов [3]. Положительный опыт работы получают студенты, трудоустраиваясь на кафедрах и в дирекции института. Работа в знакомой производственной среде не только дает производственный стаж и опыт, но и снижает профессиональный стресс, который испытывает любой студент, попадая в незнакомую производственную среду. Большой вклад в будущее трудоустройство вносят стажировки студентов за рубежом.

Углубленное изучение английского языка позволяет им приобретать навыки работы в зарубежных компаниях, что является важным фактором при будущем трудоустройстве. Ежегодно от 20 до 40 студентов института выезжают за рубеж для обучения, участия в научных конференциях, прохождения стажировки или производственной практики, участия в международных олимпиадах в такие страны, как США, КНР, Великобритания, Чехия, Мальта, Таиланд, Финляндия, Словения и т.д.

3. Определенную проблему для успешного трудоустройства представляет неуверенность студентов в себе и своих знаниях. Для снятия данной проблемы нами используются возможности изучаемых дисциплин. В рабочие программы учебных дисциплин включены такие темы, как составление резюме на английском и на русском языках для конкретных работодателей, с которыми студенты намерены иметь трудовые отношения в будущем. Ежегодно в институте проводятся конференции, деловые игры на английском и русском языках, олимпиады на всех курсах и специальностях, психологические тренинги. Студенты участвуют во Всероссийских чемпионатах и деловых играх по менеджменту, организации проектных и групповых видов работы с вовлечением студентов с разным уровнем подготовки.

Особая форма работы – проведение исследований, подготовка и публикация статей на английском языке с результатами исследований – стала популярной у студентов, начиная с первого года обучения. Вызывают интерес у студентов игры-интервью с работодателем на русском и английском языках, которые проводятся как преподавателями института, так привлеченными к преподаванию руководителями различных фирм, обучающих студентов специфике своей работы.

4. Достаточно часто проблемы с трудоустройством вызваны тем, что студентов не устраивают условия предлагаемой работы. Для устранения этой проблемы нами проводятся разъяснительные беседы на старших курсах о том, что любая работа на первом этапе полезна как способ приобрести опыт работы и стаж, сравнить предложения различных компаний на рынке труда. Особое внимание нами уделяется обучению студентов умению ориентироваться на положительные стороны в любой работе. Этому мы обучаем через большинство предметов учебного плана, в том числе таких, как психология, педагогика, культура речи, иностранный язык, менеджмент, управление персоналом и др.

В заключение следует отметить, что для успешного выживания в конкурентной среде и обеспечения успешного трудоустройства своих выпускников учреждение высшего профессионального образования должно совершенствовать технологии профессиональной подготовки через формирование общекультурных и профессиональных компетенций, маркетинговую деятельность, что в свою очередь будет способствовать социальному-психологической и профессиональной адаптации выпускников.

Совершенствование технологии профессиональной подготовки направлено на то, чтобы основной блок учебно-образовательного процесса формировал компетенции, предусмотренные стандартом, а выпускник имел соответствующую квалификацию и был способен к дальнейшему развитию и самосовершенствованию через гибкую систему дополнительного профессионального образования. В рамках данного направления особо подчеркивается важность совершенствования организации практической подготовки выпускников.

Мероприятия маркетинговой деятельности должны быть направлены на развитие партнерских отношений института с субъектами рынка труда, такими, как предприятия, организации, органы государственной власти, общественные и попечительские организации, которые могут способствовать:

- развитию и совершенствованию социального партнерства, обеспечению содействия профессиональной адаптации и практической подготовке студентов к условиям реального производства, начиная с младших курсов;
- осознанию студентами потребностей рынка труда и работодателей;
- переходу от краткосрочных к созданию долгосрочных отношений по схеме «вуз–производство», основанных на партнерстве и взаимном доверии с работодателями [2, с. 187–188].

Ежегодное трудоустройство выпускников Института международного менеджмента и образования на уровне 90–92 % свидетельствует о том, что выбранные здесь направления деятельности в области трудоустройства носят правильный характер и удовлетворяют требования родителей и работодателей.

## **Литература**

1. Аврамова Е., Верпаховская Ю., Кулагина Е. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. – 2007. – № 9. – С. 41–47.
2. Матюшев В.В., Антонова Н.В. Подготовка выпускников Института международного менеджмента и бизнеса Красноярского ГАУ к успешному трудуоустройству // Создание комплексной технологии кадрового менеджмента по всей вертикали подготовки кадров в системе «дивузовское, вузовское и послевузовское образование – работодатель»: мат-лы регион. науч.-практ. конф. – Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2011. – С. 184–188.
3. Положение о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений: приказ Министерства образования РФ от 25.03.2003. №1154. – М., 2003.
4. Паничика О. Директор по продажам: требования, зарплата // Служба кадров и персонал. – 2012. – № 6. – С. 9–11.
5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – М., 2012. – П. 9. – Ст.11.
6. ФГОС ВПО по направлению 080200.62 «Менеджмент»: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 20 мая 2010 г. № 544. – М., 2010.



УДК 378.4

*E.V. Палкин, Т.С. Розанова, О.В. Верт*

### **РАЗВИТИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ КУРСОВОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

*В статье рассмотрены проблемы развития самостоятельной учебной деятельности студентов. Представлен обзор теоретических источников, исследуется курсовое проектирование как форма эффективной организации самостоятельной деятельности студентов.*

**Ключевые слова:** самостоятельная работа, формы и методы обучения, курсовое проектирование.

*E.V. Palkin, T.S. Rosanova, O.V. Vert*

### **THE DEVELOPMENT OF THE STUDENT INDEPENDENT ACTIVITY THROUGH THE COURSE PROJECTING**

*The development issues of the student independent learning activity are considered in the article. The overview of the theoretical sources on the research, the course projecting is researched as a form of the effective organization of the student independent activity.*

**Key words:** independent work, forms and methods of learning, course projecting.

---

На современном этапе очень большое внимание уделяется повышению качества подготовки специалистов. В условиях рыночной экономики будущие выпускники должны быстро адаптироваться к новым условиям хозяйствования и самостоятельно принимать решения по многим производственным, финансовым и коммерческим вопросам. Вырабатывать все эти навыки во многом помогает самостоятельная работа самих студентов.

В последние годы в российском образовании в соответствии с ФГОС ВПО отмечается устойчивая тенденция к снижению общего времени на чтение лекций (не более 40 % аудиторных занятий) и повышению времени на самостоятельную работу студентов, следовательно, повышение ее эффективности будет существенно влиять и на качество подготовки специалиста [4].

Самостоятельная учебная деятельность студентов активно исследуется как составная часть непрерывного и многоуровневого образования, как средство индивидуализации обучения студентов, как проблема управления учебной деятельностью.

В отечественной дидактике основоположниками исследования самостоятельной учебной деятельности учащихся являются Б.П. Есипов, М.Н. Скаткин, П.И. Пидкастый [10]. Термин «самостоятельная работа» используется в литературе в различных дефинициях:

- специфическая форма организации учебного процесса;
- способ индивидуализации обучения (В.А. Курчатов, В.Р. Ризаев, В. Глявин, В.А. Ермаков);