

**Министерство образования и науки  
Донецкой Народной Республики**

**Совет по социальному партнерству в образовании  
при Министерстве образования и науки  
Донецкой Народной Республики**

**Государственная организация высшего профессионального  
образования «Донецкий национальный университет  
экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И  
ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

***МАТЕРИАЛЫ  
XIV МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ***

**19 ноября 2020 г.  
ДОНЕЦК**

Материалы тезисов XIV Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования». – Донецк: ДонНУЭТ, 2020. – 532с.

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ**

### **Председатель оргкомитета:**

Дрожжина Светлана Владимировна – ректор ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

### **Сопредседатель оргкомитета:**

Омельянович Лидия Александровна – Председатель Совета по социальному партнерству в образовании при Министерстве науки и образования Донецкой Народной Республики, первый проректор ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

### *Члены оргкомитета:*

Азарян Елена Михайловна – проректор по научной работе ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Иванченко Александр Валерьевич – проректор по научно-педагогической и воспитательной работе ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Курито Оксана Васильевна – проректор по социально-экономическим и хозяйственным вопросам ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Леу Олег Георгиевич – член Совета по социальному партнерству в образовании при Министерстве науки и образования Донецкой Народной Республики, начальник отдела методологии, стратегического развития и координации участников бюджетного процесса департамента нормативного правового обеспечения и методологии

Костина Лариса Николаевна – член Совета по социальному партнерству в образовании при Министерстве науки и образования Донецкой Народной Республики, проректор по учебной работе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе Донецкой Народной Республики»

Рассулова Надежда Васильевна – директор института учета и финансов

Стельмашенко Елена Васильевна – директор института экономики и управления

Махносов Денис Витальевич – декан факультета маркетинга, торговли и таможенного дела

Кулешов Денис Константинович – и.о. директора института пищевых производств

Крылова Людмила Вячеславовна – декан факультета ресторанно-гостиничного бизнеса

Корчига Любовь Ивановна – член Совета по социальному партнерству в образовании при Министерстве науки и образования Донецкой Народной Республики, начальник отдела информационного обеспечения и карьеры, зав. производственной практикой.

В сборнике рассматриваются вопросы взаимодействия, сотрудничества и формирования механизма взаимной ответственности системы высшего и среднего профессионального образования и сообществ работодателей при подготовке кадров для нужд экономики, использования потенциала выпускников для обеспечения экономической эффективности и устойчивого социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Предложены конкретные пути решения проблем практической подготовки обучающихся и трудоустройства выпускников высшего профессионального образования.

Сборник предназначен для научно-педагогических работников, работодателей, обучающихся и выпускников, широкого круга специалистов, интересующихся проблемами трудоустройства молодежи.

Адрес редакционной коллегии сборника: 83050, г. Донецк, ул. Щорса, 31.

© Коллектив авторов, 2020

© ГО ВПО «Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

### ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| <b>Дрожжина С. В.</b><br>Приветственное слово.....  | 3  |
| <b>Бидёвка В. А.</b><br>Приветственное слово.....   | 4  |
| <b>Муратов А. В.</b><br>Приветственное слово.....   | 6  |
| <b>Варюхин В. Н.</b><br>Приветственное слово.....   | 8  |
| <b>Горшкова А. С.</b><br>Приветственное слово.....  | 10 |
| <b>Евсеева Е. В.</b><br>Приветственное слово.....   | 11 |
| <b>Григорьева В. П.</b><br>Приветственное слово.....  | 12 |
| <b>Пичко Н. С.</b><br>Приветственное слово.....   | 14 |
| <b>Полякова Л. П.</b><br>Приветственное слово.....  | 16 |
| <b>Легута С. Н.</b><br>Приветственное слово.....  | 17 |
| <b>Гагин Я. Д.</b><br>Приветственное слово.....   | 19 |
| <b>Омельянович Л. А.</b><br>Трудоустройство выпускников высшей школы<br>в современных условиях..... | 20 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Малыгина В. Д., Антошина К. А.</b><br>Дуальная система образования как перспектива трудоустройства выпускников высших учебных заведений .....                                   | 84  |
| <b>Малыгина В. Д., Гросова Д. А.</b><br>Влияние ценностных ориентаций выпускников на процесс трудоустройства .....   | 87  |
| <b>Махнонос Д. В.</b><br>Роль деканата факультета МТТД в содействии трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования ..... | 91  |
| <b>Нагорная Н. П., Кибзун В. Н.</b><br>Современные проблемы высшего образования в Донецкой Народной Республике .....   | 93  |
| <b>Петрова Ю. Н.</b><br>Адаптивные способности выпускников высших учебных заведений как фактор конкурентоспособности на рынке труда .....  | 97  |
| <b>Полтавская Н. Е.</b><br>Формирование профессионально значимых качеств будущего педагога – гарантия конкурентоспособности на рынке труда .....                                   | 100 |
| <b>Рассулова Н. В.</b><br>Кадровый потенциал как основа эффективной работы предприятия .....   | 103 |
| <b>Тищенко Т. Н.</b><br>Инновационные технологии в оценке качества обучения на уроках истории .....  | 105 |
| <b>Ткаченко А. А.</b><br>Основные требования работодателя к качеству современных специалистов .....  | 108 |
| <b>Чекушкина В. А.</b><br>Формирование компетентности у будущих квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена .....   | 111 |

адаптированности (как цели адаптационного взаимодействия личности и среды) является основой, базой для перехода к творческой, преобразующей деятельности личности. А это значит, высокой конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений.

*Полтавская Н. Е., ассистент кафедры  
социологии и организации работы с молодежью  
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА – ГАРАНТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Профессиональная деятельность будущего специалиста, в частности педагога, тесно связана с особенностями его личности, которая является продуктом и регулятором деятельности. Личностные качества специалиста любой профессии определяют успешность и качество профессиональной деятельности человека.

Инновационные процессы в образовании направлены на развитие не только всей образовательной системы, но и развитие личности современного молодого человека, соответствующего времени, выполняющего необходимые действия и деятельность во благо общества, где происходит его самореализация как профессионала.

Эффективность образовательной системы заключается в эффективности деятельности образовательных учреждений высшего образования. В этой связи именно на педагогические высшие учебные заведения ложится двойная задача: с одной стороны, необходимо кардинально перестроить профессиональную подготовку будущих педагогов, обеспечив формирование педагога новой формации, обладающего инновационным мышлением, владеющего современными образовательными технологиями, способного организовать учебный процесс с учётом требований информационного общества и обеспечить функционирование образовательной системы в режиме развития, а с другой стороны – педагогические высшие учебные заведения должны стать источниками педагогических инноваций в системе общего образования, поэтапно реализуя проекты, направленные на развитие индивидуальных образовательных траекторий и проектной деятельности обучающихся,

внедрение информационно-коммуникационных технологий, формирование инновационных образовательных систем.

Для каждой профессии определены профессионально значимые качества личности, формирование и развитие которых является обязательным в процессе его профессиональной подготовки.

Проблема формирования профессионально значимых качеств возникла в связи с необходимостью в повышении производительности труда (конец XIX-начало XX ст.), с которой столкнулись руководители предприятий и организаций при отборе персонала, поскольку данный выбор был призван обеспечить достижение поставленной цели организаций и содействовать эффективному функционированию учреждения.

Формированию профессиональных качеств личности посвящены исследования К.А. Альбухановой-Славской, В.Г. Асеева, Н.В. Кузьминой, Е. И.Рогова, Э.Ф. Зеера и др. [1;2]. Указанные исследователи под профессиональными понимают качества личности, которые обеспечивают овладение на достаточно высоком уровне той или иной профессией, качественное выполнение профессиональной деятельности и дальнейший профессиональный рост.

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет выделить еще одно понятие, тесно связанное с профессиональными качествами личности, – *«профессионально значимые качества личности»*, под которыми понимаются индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность ее освоения [5]. К данным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема профессионально значимых качеств.

Какие же профессионально значимые качества обеспечивают конкурентоспособность будущего специалиста? В идеальном варианте для этого образовательные учреждения, т.е. система образования в целом, должны иметь обобщенную модель конкурентоспособного специалиста, на основе которой каждый уровень образования проектировал бы свою подмодель.

Учитывая требования Государственного образовательного стандарта для педагогов мы определяем следующие профессионально значимые качества, имеющие ведущее значение для успешной деятельности: требовательность; организаторские способности; любовь к детям; наличие творческой инициативы; выдержанность; дисциплинированность; умение принять точку зрения обучающегося.

В целом для решения обозначенных проблем и повышения конкурентоспособности студентов на рынке труда необходимо формировать

образовательные программы с учетом специфики будущей профессиональной деятельности. Следует, на наш взгляд, согласовывать с работодателями рабочие программы дисциплин, чтобы основные разделы рабочей программы были наполнены в соответствии с будущей профессиональной деятельностью, современной техникой.

Работодатели при собеседовании часто обращают внимание на то, какими профессионально значимыми качествами обладает выпускник. Для этого необходимо будущим специалистам заниматься разработкой различных проектов, участвовать в конкурсах, грантах, конференциях, что позволит сформировать и развить необходимые профессионально значимые качества.

К примеру, в ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет» внимание уделяется не только качественной профессиональной подготовке обучающихся, но и ведется работа по содействию трудоустройству выпускников университета.

В 2018 году Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики был утвержден «Порядок распределения и трудоустройства выпускников образовательных организаций (учреждений) среднего профессионального и высшего образования, подготовка которых осуществлялась за счет средств Государственного бюджета Луганской Народной Республики».

Утвержденный Порядок действительно очень важный элемент социальной защиты, поскольку органы государственной власти Луганской Народной Республики создали условия, чтобы молодой специалист мог начать свою профессиональную деятельность, закрепиться в отрасли и осуществить свое профессиональное становление в течение последующих трех лет. Данные меры поддержки наиболее важны для будущих педагогов.

В заключении следует отметить, что выпускники образовательных учреждений (организаций) высшего образования имеют высокие шансы на трудоустройство. Поэтому формирование профессионально значимых качеств будущего специалиста позволяет решить проблемы индивидуального трудоустройства, и в целом социальные проблемы, связанные с развитием общества.

#### **Список использованных источников:**

1. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов / А. Г. Асмолов. – М.: Академия, 2002.– 414с.
2. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. - М.: Высш. шк., 1990. - 119 с.

3. Педагогический словарь. - М.: Академия. Г.М. Коджаспирова, А.Ю.Коджаспиров. 2005.
4. Рогов Е.И. Психология становления профессионализма (в социономических профессиях). - Ростов-на-Дону, 2016. – 340 с.
5. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд. - М., 1996. - 320 с.

*Рассулова Н. В., к. э. н., профессор  
ГО ВПО «Донецкий национальный университет  
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»*

## **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В условиях развития экономики, научно-технического процесса, информатизации общества роль человеческого фактора в деятельности любого предприятия, организации, учреждения (далее-предприятие) не только не снизилась, но и значительно возросла. Требования, предъявляемые в этих условиях к квалификации работников, возрастают, так как успех каждого предприятия во многом зависит от тех сотрудников, которые на них работают, от их идей, квалификации, гибкости мышления, опыта взаимодействия с партнерами. Отсюда повышение эффективности работы предприятия требует человеческих способностей, знаний, умений, навыков.

Стратегия повышения эффективности управления персоналом предприятия должна быть направлена на приток высококвалифицированных сотрудников с образовательным уровнем высшего профессионального образования «бакалавриат», «специалитет» или «магистратура». При этом, должен быть отток тех сотрудников, которые в течение пяти лет не повысили свой квалификационный уровень.

На тех предприятиях, где основными источниками приема на работу являются родственные связи, рекомендации друзей и влиятельных лиц, делает затруднительным объективную оценку профессиональных качеств, снижает стимулы повышения квалификации, не позволяет выявить динамику общего уровня квалификации, что свидетельствует об отсутствии системности в организации процесса обеспечения роста уровня квалификации персонала

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО И  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**XIV МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ  
КОНФЕРЕНЦИЯ**

Ответственный за выпуск    Корчига Л. И.  
Технический редактор    Осипов Е. А.  
Компьютерная верстка    Кабашнюк А. В.

Гарнитура Times New Roman. Заказ №3/1

---

ГОВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»

83050, г. Донецк, ул. Щорса, 31

Телефон: +38 (062) 304-83-16

Сайт: [donnuet.education](http://donnuet.education)

E-mail: [info@donnuet.education](mailto:info@donnuet.education), [donnuet@gmail.com](mailto:donnuet@gmail.com)

Редакционно-издательский отдел УИИИТ

83023, г. Донецк, ул. Харитонова, 10

Телефон: +38 (062) 297-60-45

E-mail: [all@riodnuet.yaconnect.com](mailto:all@riodnuet.yaconnect.com)

Свидетельство о внесении в Государственный реестр издательств, изготовителей и распространителей издательской продукции ДК № 3470 от 28.04.2009 г.