



# ДАПТАЦИЯ К РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ РУДОУСТРОЙСТВУ



Сборник материалов  
Всероссийской научно-практической конференции  
с международным участием

Елец - 2018

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И.А. БУНИНА»  
ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

# **АДАПТАЦИЯ К РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Сборник материалов  
Всероссийской научно-практической конференции  
с международным участием**

**г. Елец, ЕГУ им. И.А. Бунина, 26 июня 2018 г.**

**Под редакцией Т.А. Поляковой, Т.И. Комаричевой**

Елец – 2018

<b>Морозова Е.С., Шатрова Е.С.</b> Повышение конкурентоспособности выпускников вуза в условиях цифровой трансформации компаний и Индустрии 4.0. ....	89
<b>Некрылова О.Г.</b> Особенности организации и проведения производственной практики студентов-историков согласно стандартам третьего поколения .....	94
<b>Никонов М.В., Золотарев В.Б., Зайцев А.А., Никонова Г.Н., Чаткин М.Н.</b> Взаимодействие высших учебных заведений в области реализации программ дополнительного профессионального образования: опыт работы ЛИППКК АПК .....	99
<b>Полтавская Н.Е.</b> Профессиональная адаптация и проблемы трудоустройства выпускников в Луганской Народной Республике .....	103
<b>Полякова Т.А.</b> Партнерство в системе образовательное учреждение – работодатель: опыт и перспективы .....	108
<b>Сапрыкин В.А., Ерохина Н.Г.</b> Проблематизация самозанятости в общем вопросе трудоустройства выпускников вузов: социологический аспект .....	117
<b>Сливинский Е.В., Радин С.Ю., Ловкис В.Б.</b> Подготовка специалистов для машиностроения на основе привлечения студентов и школьников к научно-техническому творчеству .....	121
<b>Суровцева Е.С.</b> Интерактивные методики преподавания как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вузов .....	128
<b>Трофимова Е.И., Кузнецов Д.В., Хрипунов Ю.В.</b> Взаимодействие с работодателями как необходимое условие подготовки специалистов .....	131
<b>Фирсов О.А.</b> Современное состояние рынка труда и проблемы трудоустройства молодых специалистов в г. Липецке .....	137
<b>Хворова Л.Е., Чжан Ливэй</b> О некоторых аспектах системы подготовки молодых преподавателей русского языка китайской национальности (из опыта сотрудничества Биньхайского института иностранных дел (г. Тяньцзинь) и Тамбовского государственного университета имени Г.Р.Державина) .....	142
<b>Шатохин А.А., Ельникова О.Е.</b> Профессиональная идентификация студентов как фактор, влияющий на ход трудоустройства выпускников вуза .....	147
<b>Эль Хажж Е.Н.</b> Международное партнерство в подготовке кадров для предприятий легкой промышленности .....	151
<b>Сведения об авторах</b> .....	155
<b>Информация для работодателей о направлениях подготовки бакалавриата и магистратуры, реализуемых в университете</b> .....	159
<b>Информация для работодателей о реализуемых в вузе дополнительных профессиональных программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации</b> .....	163

обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к своему рабочему месту.

Концепция обучения, ориентированная на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к персоналу, имеющему склонность к научным исследованиям и обладающему талантом руководителя, педагога, политика, актера и т.п.

Таким образом, актуальность проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов на предприятиях на современном этапе возрастает все больше и больше. Это продиктовано происходящими преобразованиями общественного строя, реорганизацией форм собственности, развитием инноваций, заменой методов управления с административных на мотивационно-экономические. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание использования трудовых ресурсов, а, следовательно, и исследование этого процесса в настоящий момент имеют особую значимость.

*Н.Е. Полтавская  
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный  
университет имени Тараса Шевченко»*

*N.E. Poltavskaya  
Lugansk Taras Shevchenko  
national university*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

## **PROFESSIONAL ADAPTATION AND PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES IN LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC**

*В статье рассмотрены основные аспекты адаптации выпускников высших учебных заведений к профессиональной деятельности. Определена роль социальных институтов по обеспечению включенности молодых специалистов в профессиональную деятельность.*

*The article deals with the main aspects of the adaptation of graduates of higher educational institutions to professional activity. The role of social institutions is defined in ensuring the involvement of young professionals in professional activities.*

*Ключевые слова: профессиональная адаптация, рынок труда, молодой специалист, трудоустройство, конкурентоспособность.*

*Key words: professional adaptation, labor market, young specialist, employment, competitiveness.*

На сегодняшний день необходимость изучения молодежного рынка труда вызвана особой ролью молодежи в период экономической трансформации Луганской Народной Республики. Решение задач активного включения молодежи в трудовые отношения является залогом социально-экономической стабильности Республики в будущем. Данная категория выполняет свойственные ей важные социально-экономические функции и поэтому выступает субъектом рынка труда, на пути которого возникают различные проблемы.

Студенческая молодежь, обучаясь в образовательном учреждении, выстраивает в сознании свою будущую карьеру. Достижение высокого социального статуса является главной целью выпускника, недавно закончившего образовательное учреждение. Однако молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания образовательных учреждений высшего профессионального образования, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. С каждым годом в обществе повышаются требования к адаптационным ресурсам человека. Залог успеха современного образования заключается не только в том, чему научится студент и каковы его знания, умения и навыки. Значимым показателем является его самостоятельность в информационном пространстве, его ориентированные способности, способность к быстрой адаптации.

Целью статьи является обоснование необходимости подготовки выпускников к профессиональной деятельности и освещение основных проблем трудоустройства молодежи в Луганской Народной Республике.

Входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, выпускник вынужден адаптироваться к социальным институтам, регулирующим занятость.

Проблема адаптации изучается педагогическими, социально-экономическими, биологическими и другими науками. На необходимость приспособления выпускников высших учебных заведений к условиям жизни в России указывали российские ученые М.В. Ломоносов, Н.И. Пирогов, Д.И. Писарев, К.Д. Ушинский и др. Социально-экономические аспекты формирования рынка труда при переходе к рыночной экономике рассмотрены в работах Е.Н. Ведута, В.А. Павленкова, М.Ф. Сафрончука, М.Н. Чепурина и др.

Одним из значимых видов адаптации является профессиональная. Во многих исследованиях понятие «адаптация» трактуется как приспособление к окружающим условиям. Следовательно, под профессиональной адаптацией выпускников понимаем процесс приспособления индивида к новым рыночным отношениям, под влиянием которых постепенно перестраивается его психика, поведенческие установки, ценностные ориентации, и итоговым фактическим показателем которого является его конкурентоспособность и востребованность как специалиста.

Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

Уровни сформированности профессиональной адаптации у выпускников вуза определяются соответствующими показателями: профессиональная компетентность; профессиональные интересы; умение адекватно оценивать собственные профессионально-личностные качества; самооценка; стремление к саморазвитию.

В соответствии с критериями выделяют четыре уровня профессиональной адаптации: оптимальный, допустимый, низкий, отрицательный. Оптимальный уровень характеризуется уверенностью в правильном выборе профессии, устойчивым характером профессиональных интересов, желанием работать по специальности, адекватной оценкой своих профессионально важных качеств, наличием профессионально значимых черт характера, стремлением к профессиональному самосовершенствованию. При допустимом уровне выпускникам присущи уверенность в правильном выборе профессии, но неуверенность в успехе будущей профессиональной деятельности, сомнение в своих профессиональных способностях, частично адекватная оценка своих профессиональных качеств. Для низкого уровня характерны неуверенность в правильном выборе профессии, нежелание работать по специальности, отсутствие существенных профессионально значимых черт характера. Отрицательный уровень характеризуется неправильным выбором и отрицательным отношением к профессии, неадекватной самооценкой своих профессиональных качеств, отсутствием большего количества профессионально важных черт характера, конфликтностью личности [5, 16].

Отсутствие необходимого уровня сформированности профессиональной адаптации способствует возникновению проблем при трудоустройстве на первое рабочее место.

В современных условиях молодые специалисты сами заботятся о трудоустройстве. Это порождает возникновение определённых трудностей, связанных с процессом освоения соответствующих «правил поведения» на рынке труда и занятости.

Молодым специалистам не всегда удается работать по полученной специальности, нередко приходится осваивать новую квалификацию «на ходу», включаясь в практическую деятельность часто не соответствующую профилю основной профессиональной подготовки.

Сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено рядом факторов, которые затрудняют трудоустройство данной социально-демографической группы:

– недостаточной инициативностью части молодежи при решении вопросов трудоустройства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда;

– требованиями к уровню оплаты труда, который предлагают потенциальные работодатели;

– низкой информированностью молодежи о состоянии рынка труда и его конъюнктуре и, как следствие, наличием субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации.

Для решения обозначенных проблем и повышения конкурентоспособности студентов на рынке труда необходимо формировать образовательные программы с учетом специфики будущей профессиональной деятельности. Для этого следует внести корректировки в основную образовательную программу таким образом, чтобы весь резерв времени был заполнен дисциплинами, согласованными с работодателями.

Следует, на наш взгляд, согласовывать с работодателями рабочие программы дисциплин. Для того чтобы основные разделы рабочей программы были наполнены в соответствии с современными знаниями производства, современной техникой.

Работодатели часто обращают внимание на то, что сделал интересного, значимого для своего профессионального развития студент в процессе обучения. Для этого необходимо будущим специалистам заниматься разработкой различных проектов, участвовать в конкурсах, грантах, конференциях, что позволит развить логическое мышление, навыки публичного выступления, навыки научных дискуссий.

Значительной возможностью повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда является обеспечение вторичной трудовой занятости студенческой молодежи в свободное от учебы время. Одной из форм организации занятости в летний период являются молодежные трудовые отряды. Участвуя в данном трудовом движении, каждый студент имеет возможность развивать профессиональные навыки, на практике освоить основы организации труда и руководства.

Ведущую роль в организации системы взаимодействия с органами управления образованием, образовательными организациями, Фондом социально страхования на случай безработицы (Центром занятости) с последующим трудоустройством выпускников университета играют отделы (центры, управления) содействия трудоустройству выпускников, созданные на базе высших учебных заведений. Данные структурные подразделения осуществляют образовательную, информационную и психологическую поддержку молодежи, способствуют повышению ее конкурентоспособности, мобильности и социальной защищенности на рынке труда.

Отделы содействия трудоустройству выпускников организуют системную работу по увеличению уровня востребованности и трудоустройства выпускников, включающую:

– проведение мероприятия по трудоустройству с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти; общественными организациями налаживание контактов с работодателями;

– использование сайта вуза и социальных сетей с целью активизации работы по профориентации и содействию трудоустройству студентов и выпускников;

– проведение мероприятий по адаптации выпускников на рынке труда и разработка соответствующей методической рекомендации;

– освещение работы, связанной с содействием трудоустройству на сайте университета, в газете, в СМИ;

– организацию системного мониторинга трудоустройства студентов и выпускников, поддержания контактов с выпускниками.

Следует подчеркнуть, что выпускники обладают рядом преимуществ, которые позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда. К сильным сторонам молодых специалистов относятся:

– высокая способность к творческой деятельности. Молодые специалисты положительно относятся к инновациям, творчески и с энтузиазмом подходят к решению поставленных задач, выдвигают креативные предложения;

– мобильность. Молодежь склонна к экспериментам и переменам в собственной карьере, готова к смене места работы и даже ее профиля;

– высокая работоспособность и относительно хорошее состояние здоровья. Молодой организм позволяет работать на максимальном физическом уровне, у молодых рабочих еще отсутствуют профессиональные заболевания;

– продолжительный период предстоящей трудоспособности позволяет экспериментировать с выбором места и профиля работы.

В таких областях как торговля, маркетинг, информационно-вычислительное обслуживание энергичность и молодость весьма положительно воспринимаются работодателями, поэтому молодежи отдается предпочтение.

Таким образом, к возможностям повышения конкурентоспособности выпускников, по-нашему мнению, можно отнести:

– улучшение качества предоставления учебными заведениями практических и теоретических знаний и навыков, отвечающих современным требованиям;

– обеспечение временной трудовой занятости студенческой молодежи в свободное от учебы время;

– организация систематических семинаров-практикумов, тренингов для выпускников с участием специалистов по проведению собеседований, составлению резюме и вопросам трудоустройства на первое рабочее место.

В заключении следует отметить, что выпускники высших учебных заведений имеют высокие шансы на трудоустройство. Однако высокая адаптивность характерна не для всех выпускников. Эффективная подготовка специалистов, в первую очередь, должна ориентироваться не только на изменения рынка труда, но и на повышение адаптационных способностей и формирование конкурентных навыков у молодых работников в контексте личностного роста и развития.

### Список литературы:

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов / А.Г. Асмолов. – М.: Академия, 2002. – 414 с.
2. Брудный, В.И. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / В.И. Брудный. – М.: 1976. – 115 с.
3. Самопрезентация при устройстве на работу: учеб. пособие / А.М.Корягин, Н.Ю.Бариева, И.В.Волконская, И.В.Скоренцева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 128 с. (Серия «Профессиональная ориентация»).
4. Технология поиска работы и трудоустройства: учеб. пособие / А.М. Корягин, Н.Ю. Бариева, И.В. Грибенюкова, А.И. Колпаков. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 112 с. – (Серия «Профессиональная ориентация»).
5. Шмелева, С.А. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза к условиям современного рынка труда: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С.А. Шмелева. – Орел, 2009. – 20 с.

*Т.А. Полякова*  
*ФГБОУ ВО «Елецкий государственный*  
*университет им. И.А. Бунина»*

*T.A. Polyakova*  
*Bunin Yelets State University*

## **ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – РАБОТОДАТЕЛЬ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

## **PARTNERSHIP IN THE SYSTEM EDUCATIONAL INSTITUTION – EMPLOYER: EXPERIENCE AND PROSPECTS**

*В статье, основываясь на опыт работы профессорско-преподавательского коллектива и сотрудников отдела организации практик и содействия трудоустройству ЕГУ им. И.А. Бунина, рассматривается эффективное взаимодействие вуза и работодателей. Особое внимание уделено подготовке университетом кадров для регионального рынка труда, в том числе, молодых специалистов по договору о целевом обучении, развитию партнерских отношений с предприятиями города, системе дополнительного профессионального образования. Обсуждается проблема прогноза и учета вузом перспективных потребностей предприятий в конкретных профессиях.*

*This article deals with the problem of the effective cooperation of Bunin Yelets State University and the employers. It summarizes the achievements of the faculty members and the staff of the Department of practice organization and employment promotion in this area. Much attention is paid to the training of personnel for the regional labour market, including young specialists under contract on targeted training, development of the partnership between the city's enterprises and the University, the supplementary vocational training system. The problem of outlook and accounting of the perspective needs of enterprises in specific professions is discussed.*