

УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА «АДАПТАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА» В СИСТЕМЕ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Шалаева М.В.¹, Шалаев В.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», Нижневартовск, e-mail: rina78.86@mail.ru

Статья посвящена актуальной для профессиональной педагогики проблеме подготовки конкурентоспособных специалистов. Современный динамично меняющийся мир вызывает потребность в целенаправленном педагогическом сопровождении развития адаптационного потенциала студентов вуза, необходимого для их успешной профессиональной самореализации на рынке труда. Исследователи, занимающиеся проблемами подготовки конкурентоспособных выпускников, сходятся во мнении, что современный рынок труда требует от специалиста специфически новых качеств. Если несколько десятилетий назад от него главным образом требовалось обладать необходимым для продуктивной профессиональной деятельности объемом знаний, умений и навыков, то в настоящее время работодатель ожидает увидеть также и развитую личностную, профессиональную мобильность. Основными задачами вуза при этом становятся развитие конкурентоориентированности студентов и формирование у них конкурентоспособности. Показано, что внедрение в вузе практико-ориентированного подхода к учебному процессу является необходимой мерой, способствующей решению различных проблем подготовки специалистов, в том числе и проблемы конкурентоспособности выпускников. Реализация учебной дисциплины «Адаптация на рынке труда» при этом позволяет сформировать у обучающихся более четкие представления о профессиональной среде, о своем месте в ней, о требованиях современного рынка труда, а значит, положительным образом влиять на их готовность к профессиональной деятельности, к выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, отвечающих требованиям современного работодателя.

Ключевые слова: профессиональное обучение, личностная мобильность, профессиональная мобильность, конкурентоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза, адаптация на рынке труда

THE EDUCATIONAL DISCIPLINE «ADAPTATION TO THE LABOR MARKET» IN THE SYSTEM OF UNIVERSITY TRAINING OF COMPETITIVE SPECIALIST

Shalaeva M.V.¹, Shalaev V. A.¹

¹ FGBOU VO «Industrial University of Tyumen», Nizhnevartovsk, e-mail: rina78.86@mail.ru

The article is devoted to the problem of training competitive specialists, which is relevant for professional pedagogy. The modern dynamically changing world causes the need for purposeful pedagogical support of development of adaptive potential of students of higher education institution, necessary for their successful professional self-realization in the labor market. Researchers dealing with the problems of training competitive graduates, agree that the modern labor market requires from specialist the specific new skills. If a few decades ago he was mainly required to possess the necessary amount of knowledge, skills and abilities for productive professional activity, now the employer expects to see also the developed personal, professional mobility. The main objectives of the University are: the development of students' competition-orientation and the formation of their competitiveness. It is shown that the introduction of a practice-oriented approach to the educational process in the University is a necessary measure to solve various problems of training, including the problem of competitiveness of graduates. The implementation of the educational discipline «Adaptation to the labor market» at the same time allows students to form a clearer understanding of the professional environment, their place in it, the requirements of the modern labor market, and thus positively affect their readiness for professional activity, to perform labor functions in any particular field of activity that meet the requirements of the modern employer.

Keywords: professional training, personal mobility, professional mobility, competition-orientation and competitiveness of University graduates, adaptation to the labor market

Проблема адаптации выпускников вуза на рынке труда в современных условиях развития общества приобретает особую актуальность. В обстановке стремительно изменяющегося мира это связано с новым качеством жизнедеятельности человека в целом.

Высокая динамика и интенсивный ритм жизни требуют от человека, относящегося к экономически активной части населения, быть в перманентной готовности к социальным и профессиональным изменениям, оперативному реагированию на них, т.е. обладать личностной и профессиональной мобильностью, являющейся залогом конкурентоспособности на рынке труда. В связи с этим в модернизации российской системы образования, в частности системы высшего образования, обозначен курс на формирование и развитие у обучающихся качеств, позволяющих наращивать потенциал личностной и профессиональной мобильности, таких как инициативность, компетентность, адаптивность, коммуникабельность. Развивая у студентов данные качества в процессе обучения, вуз не только получает конкурентоспособного выпускника, но и повышает свой собственный уровень конкурентоспособности [1, 2].

Цель данного исследования – обоснование места учебной дисциплины «Адаптация на рынке труда» в системе вузовской подготовки конкурентоспособного специалиста на основе анализа тенденций развития современного профессионального высшего образования.

Материал и методы исследования. Материалом послужили эмпирические данные и теоретические положения отечественных исследователей по проблеме вузовской подготовки конкурентоспособных специалистов. Ее комплексное изучение осуществлялось на основе единства следующих методов: теоретических – анализ и систематизация научных исследований, посвященных вопросам подготовки студентов к успешной адаптации на рынке труда, обобщение результатов исследования, педагогическое моделирование; эмпирических – изучение нормативной документации, педагогическое проектирование, анализ деятельности обучающихся вуза.

Результаты исследования и их обсуждение. Сегодня необходимым качеством конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда является развитая у него личностная и профессиональная мобильность.

Под личностной мобильностью понимается «интегративное личностное качество, базирующееся на индивидуальных свойствах (активность, пластичность, гибкость, адаптивность, высокий энергоресурс) и проявляющееся в поведении и деятельности субъекта в форме целеустремленности, самостоятельности, открытости новому опыту, творчеству, мотивации к саморазвитию, быстроте принятия решений» [3, с. 85]. Применительно к человеку, находящемуся на пути профессионального самоопределения, это означает: быть позитивно настроенным по отношению к изменениям, инновациям; быть готовым к непрерывному образованию и самообразованию в течение всей жизни; уметь искать, собирать, интерпретировать и использовать информацию; адекватно оценивать свои ресурсы, эмоциональные состояния и управлять ими; владеть коммуникативными навыками;

уметь и желать работать в команде; быть способным к принятию решений в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; а также планировать, отслеживать результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональную мобильность можно определить как «интегративное новообразование личности, основывающееся на оптимальном сочетании его смыслообразующих элементов – социальных и личностных ценностей, профессионального творчества, проективного мышления – и проявляющегося в готовности и способности к изменениям и новациям в профессиональной деятельности» [2, с. 1368]. Профессиональная мобильность выступает частным случаем общей жизненной стратегии личности [4]. Быть профессионально мобильным значит быть готовым к необходимой корректировке своего «профессионального маршрута», возникающей вследствие смены сферы деятельности в рамках одной «широкой» специальности; повышения статуса «на служебной лестнице», назначения на новую должность; смены одной профессии на другую, в той или иной степени «родственной» первоначальной или сходной с ней; кардинальной смены профессии или рода деятельности [5, с. 22, 23]. В этой связи в профессиональной педагогике активно обсуждается феномен «транспрофессионализма» как вызов современного рынка труда [6, 7]. Высшая школа при подготовке будущего специалиста должна учитывать стремительное развитие и изменчивость в мире профессий в сторону многофункциональности и многозадачности профессиональной деятельности, формировать востребованные универсальные, многомерные, гибкие компетенции (soft skills). Тем самым вуз будет способствовать формированию у будущего специалиста готовности к одновременному сосуществованию и сочетанию нескольких видов профессиональных квалификаций, приобретаемых по индивидуальным образовательным траекториям в основном и дополнительном профессиональном образовании на протяжении всей профессиональной жизни.

Итак, современному социальному институту профессионального образования в условиях необходимости постоянного реагирования на изменчивые требования рынка труда жизненно важно непрерывно совершенствовать используемые, а также выработать новые образовательные технологии и методики, направленные на формирование и развитие у обучающихся важных для их профессиональной деятельности качеств. В этой связи выделяют две основные проблемы, стоящие перед вузом: развитие конкурентоориентированности студентов и формирование у них конкурентоспособности на рынке труда [8].

Конкурентоориентированность студента определяется как «особый тип экономического мышления, направленный на обеспечение постоянного саморазвития,

продвижения и успеха в глобальном мире во всех его ситуациях, и овладение соответствующими технологиями и методами» [9, с. 400]. В процессе конкурентоориентирования студента участвуют вуз, предприятие-работодатель и родители (близкие родственники). Конкурентоориентированность личности предшествует формированию ее конкурентоспособности.

При этом система взаимодействия вузов и предприятий-работодателей в настоящее время в целом пока остается малоэффективной. В частности, об этом свидетельствуют результаты социологических опросов, отражающие несогласованность ряда взаимоожиданий выпускников вузов и работодателей. Среди самых масштабных – опрос, проведенный в 2015 году исследовательским центром одного из популярных порталов по поиску работы и подбору сотрудников (Superjob). В нем участвовали 2600 граждан Российской Федерации: 1000 менеджеров по персоналу и 1600 студентов / выпускников вузов в возрасте от 20 до 25 лет [10].

Явные расхождения взаимных ожиданий отмечаются, с одной стороны, в ориентации молодежи на необходимость наличия при трудоустройстве опыта работы и диплома статусного вуза в большей мере, чем это требует работодатель, и недооценке таких важных для работодателя качеств, как мотивированность, готовность учиться, наличие активной жизненной позиции, а также общий уровень образованности, культуры (рис. 1). С другой стороны, сами работодатели склонны недооценивать такие значимые для молодых людей факторы, как психологический климат и комфортные условия для работы, полагая, что выпускники вузов при трудоустройстве должны прежде всего быть ориентированы на имидж компании и заинтересованы в возможности корпоративного обучения (рис. 2).



Рис. 1. Соотношение ожиданий работодателей от выпускников вузов и представлений студентов / выпускников вузов об ожиданиях работодателя

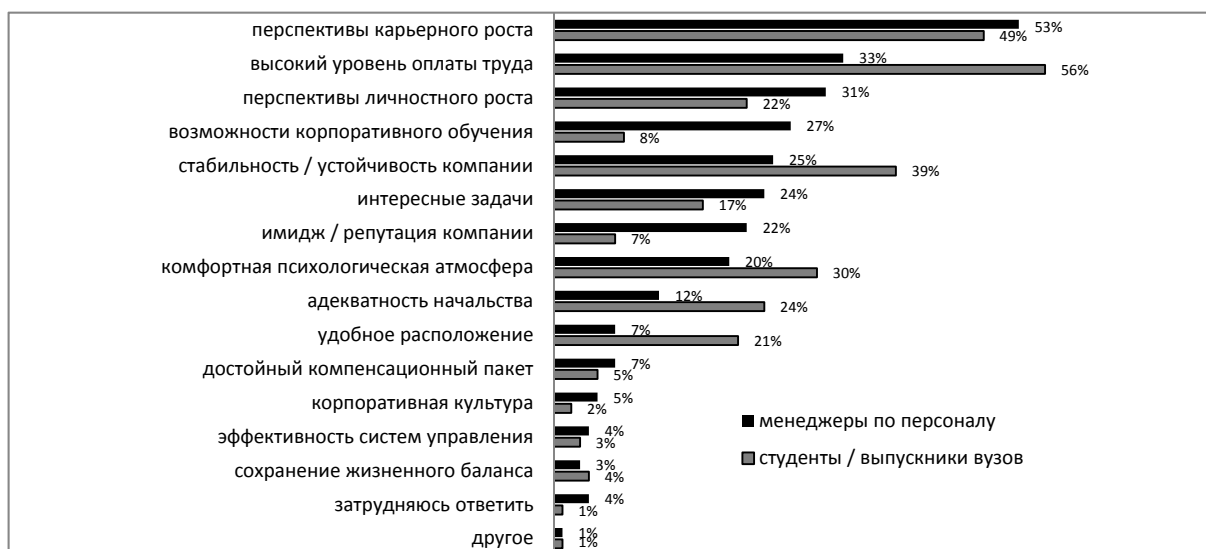


Рис. 2. Соотношение ожиданий студентов / выпускников вузов от работодателя и представлений работодателей об ожиданиях студентов / выпускников вузов

Очевидно, что молодое поколение делает ставку на внешние показатели успешности в борьбе за собственное «выживание» на рынке труда (статус вуза, дающего профессиональное образование; наличие опыта работы; высокая заработная плата; стабильность компании; удобное расположение; адекватность начальства и т.п.), в то время как требуется акцентировать внимание на развитии внутренних, направленных на непрерывный личностный и профессиональный рост качеств – мотивацию к работе и готовность к постоянному развитию и обучению.

Таким образом, в своей образовательной парадигме современный вуз, реагирующий на социально-экономические тенденции времени, обязательно должен учитывать тот факт, что профессиональное образование будет способствовать становлению конкурентоспособной личности только в том случае, если процесс обучения будет осуществляться при тесном сотрудничестве с потенциальным работодателем. Развитие востребованных на рынке труда личностных качеств у студентов лежит через развитие их личностной и профессиональной мобильности в открытой для них будущей профессиональной среде.

Получив в 2016 году статус опорного вуза, Тюменский индустриальный университет (ТИУ) видит приоритетной задачей актуализировать и развить адаптационный потенциал в профессиональном самоопределении студентов, сделать их более конкурентоспособными. Сегодня в Программе развития ТИУ делается ставка на модульное образование с

ориентацией на производственную практику. Отводящийся на нее объем часов к 2020 году планируется увеличить в 20 раз по сравнению с предыдущими годами. Модернизированная модель подготовки бакалавров предполагает построение и реализацию индивидуальных образовательных траекторий, осуществляемых посредством «вывода» студентов после 2-го курса в так называемый самообучающийся режим. На 3–4-м курсах обучение будет иметь практико-ориентированный и проектный характер, что положительно скажется на качестве подготовки специалистов, повышая их конкурентоспособность на рынке труда.

Студент в результате должен получить актуальный объем знаний, умений и навыков с учетом проблем производства на реальных площадках, определиться в профилизации выбранной профессии, выработать собственные предпочтения по месту работы, адаптироваться к новым для него условиям. Для предприятия – партнера ТИУ (потенциального работодателя) при реализации практико-модульного образования предоставляются следующие возможности: участвовать в создании компетентностной модели выпускника, формулируя и корректируя совместно с вузом необходимые компетенции, и тем самым сократить затраты на формирование нужных компетенций у вновь поступивших работников; отбирать себе самые перспективные кадры среди студентов еще на ранних этапах их обучения; целевым образом заказывать себе подготовку и переподготовку персонала.

Одним из первых шагов в сторону создания условий, благоприятствующих формированию и развитию у студентов ТИУ конкурентоспособных качеств, было введение в учебные планы подготовки бакалавров дисциплины «Адаптация на рынке труда». В последнее время в профессиональной педагогике активно обсуждаются необходимость подобного рода дисциплин [6, 11, 12] и опыт их реализации [13].

Являясь практико-ориентированной, учебная дисциплина «Адаптация на рынке труда» в качестве своей основной цели предполагает формирование у студентов представлений об инициативном поведении выпускников высших учебных заведений на современном рынке труда.

Для ее реализации были поставлены следующие задачи:

- укрепить уверенность будущих выпускников вуза в своих профессиональных и личностных возможностях;
- помочь им выявить у себя потенциальные возможности;
- сформировать позицию активного поведения на рынке труда и позитивное отношение к процессу трудоустройства;
- помочь построить план профессиональной карьеры и определить пути его реализации;

- сформировать навыки эффективного поиска работы;
- способствовать выработке навыков делового общения и самопрезентации.

Курс представляет собой интеграцию знаний из области психологии, экономики, правоведения, менеджмента, социологии в тесной связи с профессиональной вузовской подготовкой и требованиями современного рынка труда. Он включает в себя шесть разделов.

1. Основы трудовой профессиональной деятельности.
2. Рынок труда: общая характеристика.
3. Технология эффективного трудоустройства.
4. Адаптация на рабочем месте.
5. Карьера как стратегия трудовой жизни.
6. Организация собственного дела.

В рамках изучения данных разделов особое внимание уделяется практическим занятиям, направленным на укрепление личностной мобильности и развивающихся на ее основе профессиональной, а также социальной, академической мобильностей. Проводятся деловые игры, дискуссии и занятия с элементами тренинга с целью приобретения и совершенствования навыков самопрезентации, планирования карьеры и возможных «профессиональных маршрутов», а также диагностика профессиональной Я-концепции, при которой происходят «инвентаризация» сильных сторон и профессиональных навыков студентов, а также поиск компенсации слабых сторон, обнаруженных в личностной и профессиональной самохарактеристике.

Однако бóльшее время в освоении дисциплины «Адаптация на рынке труда» в учебном плане отводится на самостоятельную внеаудиторную работу студентов, оценить которую позволяет разработанная одним из авторов рабочая тетрадь [14]. Пособие содержит разноуровневые задания (репродуктивные, реконструктивные и творческие), способствующие развитию умений и навыков: систематизации теоретических знаний; анализу ситуации на современном рынке труда, а также необходимых для успешной профессиональной деятельности компетенций; индивидуальной и коллективной исследовательской и проектной работы; рефлексии и самоанализа. В результате заполненная рабочая тетрадь представляет собой, с одной стороны, комплекс проанализированного и систематизированного самим студентом теоретического материала, помогающий ориентироваться в вопросах трудоустройства, с другой – его индивидуальный социально-психологический портрет, позволяющий на пути профессионального самоопределения чувствовать себя более уверенно.

Таким образом, обучение в рамках дисциплины «Адаптация на рынке труда» нацелено на развитие у студентов основных составляющих конкурентоспособности:

мотивационной, личностной, квалификационной и деловой [15]. Его итогом должны стать:

– направленность молодых людей на профессиональное развитие и самореализацию в целом и на получение качественного рабочего места по профилю профессиональной подготовки в частности;

– способность выявлять и корректировать (по необходимости) свои социально-психологические качества, содействующие реализации конкурентного поведения на рынке труда (самооценка, стрессоустойчивость и конфликтоустойчивость, лидерство, способность к риску, адаптивность и др.);

– оценка качества усвоения профессиональных компетенций, соответствующих требованиям ФГОС ВО и работодателей, а также знание способов получения опыта и дополнительных навыков, необходимых для профессиональной деятельности;

– формирование гибких жизненных профессиональных стратегий и собственной профессиональной позиции;

– способность к продуктивному деловому общению при реализации индивидуальной модели профессионального становления, вхождения и адаптации на рынке труда.

Заключение. Введение учебной дисциплины «Адаптация на рынке труда» в вузовскую подготовку является необходимой мерой в рамках модернизации образования, направленной на развитие конкурентоориентированности студентов и формирование у них конкурентоспособности на рынке труда. Наряду с внедрением практико-ориентированного подхода к учебному процессу реализация дисциплины «Адаптация на рынке труда» позволяет сформировать у обучающихся более четкие представления о профессиональной среде, о своем месте в ней, о требованиях современного рынка труда, а значит, положительным образом влиять на их готовность к профессиональной деятельности, к выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, отвечающих требованиям современного работодателя.

Список литературы

1. Ветошкина Т.А., Полянок О.В. К вопросу о конкурентоспособности выпускников вузов // Известия Уральского государственного горного университета. 2014. № 2 (34). С. 71-75.
2. Фугелова Т.А. От профессионально мобильного студента к конкурентоспособному специалисту // Фундаментальные исследования. 2013. № 10. С. 1367-1370.
3. Сергеева Т.Б. Личностная и профессиональная мобильность: проблема сопряженности // Образование и наука. 2015. № 8 (127). С. 81-96.
4. Игошев Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально

мобильных специалистов в педагогическом университете: монография. М.: ВЛАДОС, 2008. 201 с.

5. Архангельский А.И. Формирование профессиональной мобильности у студентов в процессе обучения в технических вузах: дис. ... канд. пед. наук. М., 2003. 146 с.

6. Зеер Э.Ф. Транспрофессионализм как предиктор адаптации к профессиональному будущему личности // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы XXIII Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 24-25 апреля 2018 г.). Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2018. С. 375-378.

7. Малиновский В.П. Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21-24.

8. Дегтерев В.А. К вопросу о компетентности, мобильности и конкурентоспособности // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 112-118.

9. Резник С.Д., Черниковская М.В., Соколова А.А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза: опыт, перспективы научного поиска // Проблемы современной экономики. 2013. № 3 (47). С. 399-402.

10. Работодатели не понимают поколение Y: Материалы исследования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-rokolenie-y/> (дата обращения: 02.02.2019).

11. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. М., 2007. 146 с.

12. Донченко Н.И. Проблемы трудоустройства и практическая помощь выпускникам высших учебных заведений в социально-профессиональной адаптации на рынке труда // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2010. № 3 (43). С. 200-203.

13. Картешкина О.Л. Формирование профессиональной компетентности выпускников аграрного вуза // Вестник Читинского государственного университета. 2008. № 5 (50). С. 29-35.

14. Шалаева М.В. Адаптация на рынке труда. Рабочая тетрадь: учебное пособие. Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2016. 114 с.

15. Дмитриева Ю.А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 175 с.