

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ

<sup>1</sup>Учинина Т.В., <sup>1</sup>Рылякин Е.Г., <sup>1</sup>Морозова Е.С., <sup>1</sup>Берзнёва М.Э., <sup>1</sup>Алмаев Н.О.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Пенза, e-mail: eiun@pguas.ru

Актуальность темы статьи обусловлена потребностью предприятий в выпускниках, обладающих не только теоретической подготовкой, но и практическими навыками и умениями работы в профессии. В настоящее время недостаточно проработаны механизмы взаимодействия между работодателем и образовательной организацией, что приводит к длительному периоду поиска работы по окончании высшего учебного заведения и сложной профессиональной адаптации. Целью исследования является разработка мероприятий по профессиональной адаптации выпускников технических вузов. Материалы отечественных исследователей в области решения проблем профессиональной адаптации и снижения признаков дезадаптации работников, в том числе и выпускников вузов, послужили теоретической базой исследования. Исследование проведено в несколько этапов: анализ проблем, возникающих в процессе трудоустройства выпускника вуза и его адаптации на рабочем месте; разработка мероприятий, способствующих снижению дезадаптации выпускника и налаживанию взаимодействия выпускника и работодателя. Наиболее эффективным методом профессиональной адаптации является наставничество. Предложено создание в структуре вуза новых студенческих объединений – профессиональных клубов. Разработаны мероприятия по профессиональной адаптации будущих выпускников: информационно-обучающий форум для студентов выпускных курсов; обучающий тренинг «Профсреда-ОН»; беседа-практикум «Портфолио».

Ключевые слова: трудоустройство, профессиональная адаптация, выпускник, работодатель, студенческое объединение.

## PROFESSIONAL ADAPTATION OF GRADUATES OF TECHNICAL UNIVERSITIES

<sup>1</sup>Uchinina T.V., <sup>1</sup>Rylyakin E.G., <sup>1</sup>Morozova E.S., <sup>1</sup>Berezneva M.E., <sup>1</sup>Almaev N.O.

<sup>1</sup>Penza State University of Architecture and Construction, Penza, e-mail: eiun@pguas.ru

The relevance of the topic of the article is due to the need of enterprises for graduates who have not only theoretical training, but also practical skills and skills in the profession. Currently, the mechanisms of interaction between the employer and the educational organization are not sufficiently developed, which leads to a long period of job search after graduation from a higher educational institution and difficult professional adaptation. The purpose of the study is to develop measures for the professional adaptation of graduates of technical universities. The materials of domestic researchers in the field of solving the problems of professional adaptation and reducing the signs of maladaptation of workers, including university graduates, served as the theoretical basis for the study. The study was carried out in several stages: analysis of problems arising in the process of employment of a university graduate and his adaptation in the workplace; development of measures that help reduce the maladjustment of the graduate and establish interaction between the graduate and the employer. The most effective method of professional adaptation is mentoring. It is proposed to create new student associations in the structure of the university - professional clubs. Measures for the professional adaptation of future graduates have been developed: an information and training forum for graduate students; training training "Profsreda-ON"; conversation-workshop "Portfolio".

Keywords: employment, professional adaptation, graduate, employer, student association.

Для выпускника вуза важным является умение приспособиться к условиям свободного, самостоятельного трудоустройства и конкуренции за эффективные рабочие места. Однако, к сожалению, в условиях непрерывного сокращения учебных часов студент зачастую овладевает лишь теоретическими знаниями, не обладая практическими навыками, необходимыми предприятию. Одна из проблем высших учебных заведений - отсутствие взаимодействия между выпускником и работодателем. Если говорить о сложившейся системе

образования, то существует основное направление (в качестве примера 08.03.01 «Строительство»), являющееся базовым, и лишь по окончании второго года обучения студент выбирает узкую направленность профессиональной деятельности. Важно к третьему курсу определиться с узкой специализацией и за оставшееся время приобрести навыки будущей профессии. За столь короткий срок сложно наладить связь работодателя и студента.

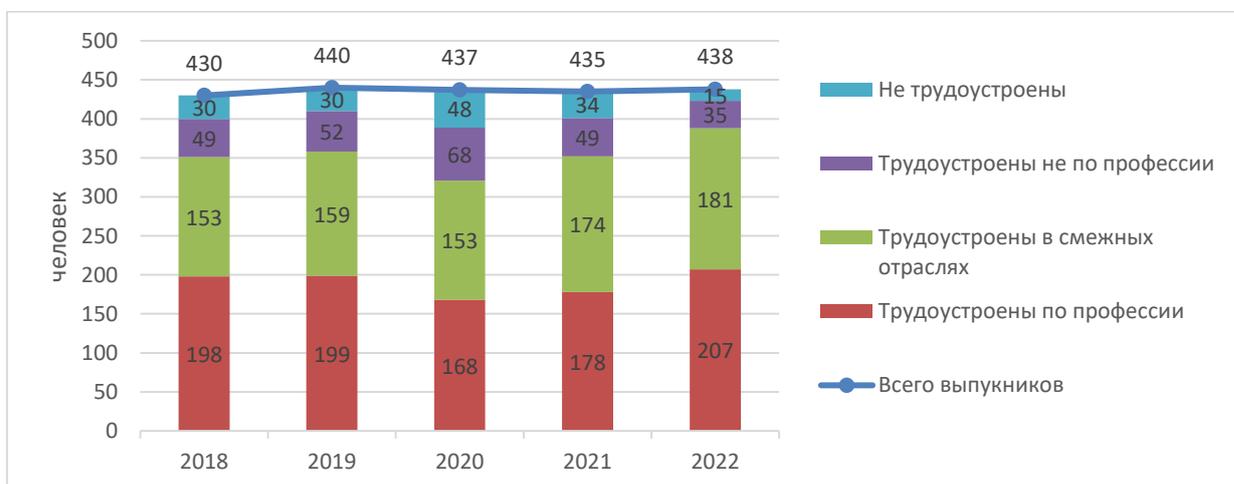
Цель исследования: разработка мероприятий по профессиональной адаптации выпускников технических вузов.

### Материалы и методы исследования

Исследование проведено в несколько этапов: анализ проблем, возникающих в процессе трудоустройства выпускника вуза и его адаптации на рабочем месте; разработка мероприятий, способствующих снижению дезадаптации выпускника и налаживанию взаимодействия выпускника и работодателя. Материалы отечественных исследователей в области решения проблем профессиональной адаптации и снижения признаков дезадаптации работников, в том числе и выпускников вузов, послужили теоретической базой исследования. При выявлении проблемной области профессиональной адаптации выпускников для сбора эмпирических данных использован метод опроса. Метод анализа применен для выявления общих тенденций трудоустройства выпускников и проблем профессиональной адаптации. В качестве диагностического метода, позволяющего выявить проблемы профессиональной адаптации, также использованы интервьюирование и анкетирование выпускников в период с 2018 по 2022 год.

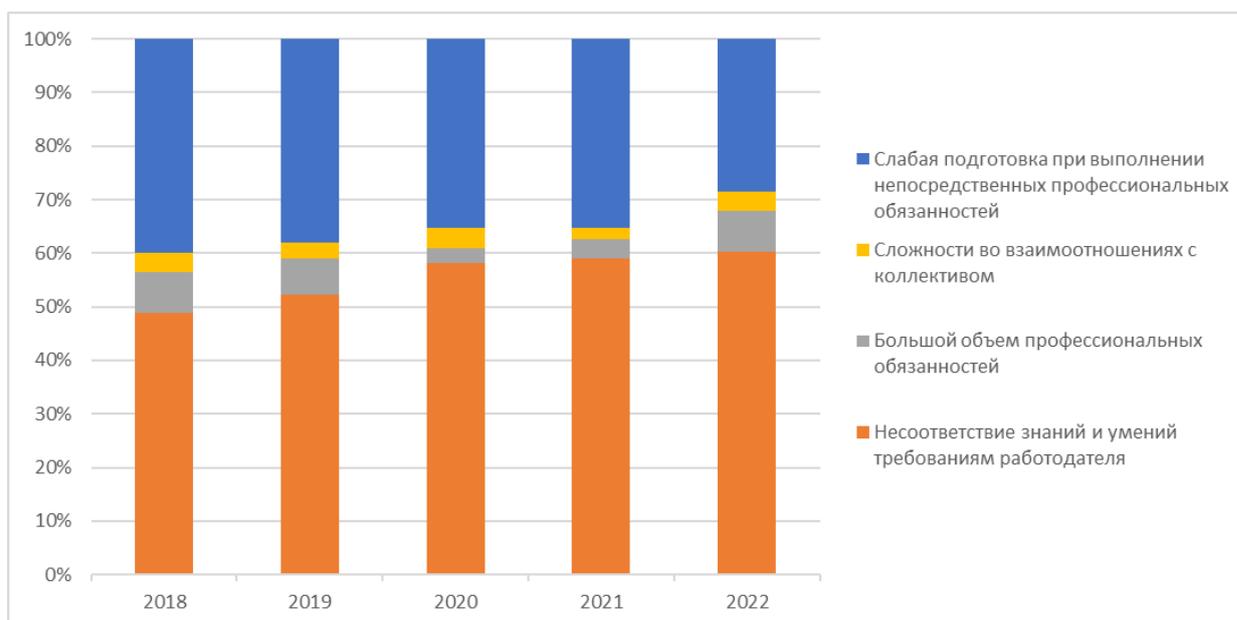
### Результаты исследования и их обсуждение

В рамках исследования проведен анализ данных о трудоустройстве выпускников Пензенского университета архитектуры и строительства очной формы обучения (рис. 1), закончивших вуз в последние пять лет, при этом сведения о трудоустройстве получены в первые шесть месяцев с момента окончания вуза.



*Рис. 1. Данные о трудоустройстве выпускников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (источник: составлено авторами)*

Кроме того, выполнен опрос выпускников очной формы обучения (спустя 6 месяцев после окончания вуза) о причинах дезадаптации на рабочем месте, опрос проводился методом интервьюирования и анкетирования, были предложены несколько причин низкой адаптации с предложением выбрать наиболее важную (рис. 2).



*Рис. 2. Данные опроса выпускников Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (источник: составлено авторами)*

Из рис. 1 видно, что большая часть студентов трудоустроена по профессии либо в смежных отраслях, что не отменяет трудностей профессиональной адаптации (рис. 2), таких как несоответствие полученных в процессе подготовки в вузе знаний и умений требованиям работодателя (данную причину опрошенные считают наиболее важной, при этом значимость ее возрастает с 49% в 2018 году до 60% в 2022 году); слабая подготовка (40% в 2018 году и 28% в 2022 году).

Руководящим сотрудникам организаций строительной сферы (в исследовании приняли участие 30 организаций региона) было предложено отметить наиболее важные причины при трудоустройстве выпускников, более 41% отметили наиболее важной причиной соответствие знаний и умений выпускника требованиям организации, на втором месте четкое представление о профессиональных обязанностях (рис. 3).

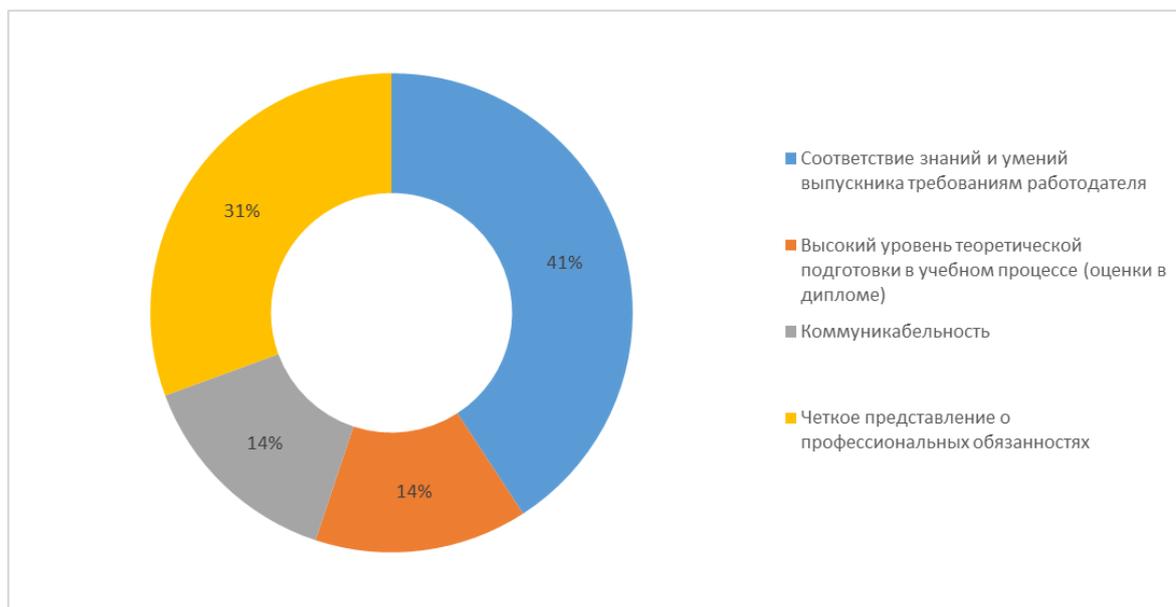


Рис. 3. Данные опроса работодателей (источник: составлено авторами)

Руководство предприятий выразило готовность к сотрудничеству с образовательными организациями по улучшению качества подготовки выпускников.

Сопоставляя результаты анализа данных опроса выпускников и работодателей, можно отметить, что их волнуют практически одинаковые вопросы, возникает необходимость разработки методов профессиональной адаптации выпускников. При этом возникает дополнительная проблема, являющаяся специфической для технических вузов: умение работать в специальных программных комплексах, а зачастую региональные вузы не обладают необходимой материально-технической базой, чтобы обучить студентов.

Рассмотрим труды отечественных ученых, посвященные проблемам профессиональной адаптации. Зарубежный опыт профессиональной адаптации в Германии, Южной Корее, Канаде рассмотрен Артыкаевой Н.П. [1], при этом в России предложено создание национальной системы подготовки управленческих кадров для госслужащих. Белкиной Е.Н. рассмотрены проблемы адаптации сотрудников в организации с выявлением признаков удовлетворенности и неудовлетворенности работника [2], Голуб Л.Н. и Медведева С.А. [3] предлагают корректировать профессиональные обязанности и подход к организации рабочего процесса исходя из уровня адаптации (высоко адаптивные, адаптивные, низко адаптивные и дезадаптивные студенты), Ланина С.Ю. [4] предлагает такие методы снижения дезадаптации, как заключение договоров о дальнейшем трудоустройстве с крупными профильными предприятиями, внедрение и развитие ресурсных центров WorldSkills, создание студенческих отрядов и др. В трудах Лыгиной М.А. рассмотрена возрастающая роль личностного фактора в общественном прогрессе [5-7], Молчанова Е.С. предлагает самоидентификацию в профессии и познание ее основ через усиление роли производственной практики [8], Сохрановым В.В.

рассмотрены особенности профессиональной подготовки студентов вуза в условиях технопарков [9; 10]. Несмотря на достаточную освещенность темы в научном сообществе, вопросы профессиональной адаптации выпускников технических специальностей в условиях турбулентности экономики, сокращения часов производственных практик рассмотрены недостаточно.

Субъективные характеристики выпускника играют важнейшую роль в его первичной профессиональной адаптации, при этом в процессе обучения можно значительно повлиять на его социальную и профессиональную готовность к деятельности, заложив настроенность на нее, повлиять на соответствие реальной и требуемой компетентности молодого специалиста. Объективные факторы, влияющие на профессиональную адаптацию, такие как условия труда, режим рабочего времени, содержание заданий, не подлежат корректировке в образовательном процессе, но знакомство с ними на ранней стадии позволяет значительно снизить дезадаптацию выпускника.

К одному из основных и наиболее продуктивных методов профессиональной адаптации относится институт наставничества. Первичную профессиональную адаптацию необходимо начинать на стадии обучения в высшем учебном заведении, поэтому в структуре вузов предлагается создание студенческих объединений – профессиональных клубов, дающих начало развитию комплексной системы первичной профессиональной адаптации и взаимодействию между студентом и потенциальным работодателем. Данные клубы являются результатом объединения обучающихся под руководством студента, являющегося активистом среди определенного направления обучения, наставниками должны являться сотрудники образовательной организации и предприятия.

Создание профессионального клуба позволит решить следующие задачи:

- познакомить студентов с профессиональной средой, условиями работы на предприятиях;
- повысить настроенность на профессиональную деятельность;
- улучшить профессиональную грамотность студентов с помощью внедрения в образовательный процесс разработанных совместно с работодателями методических материалов;
- снизить профессиональную дезадаптацию выпускников на рынке труда путем обучения студентов на предприятии по согласованию с вузом (выделение нескольких занятий в неделю и проведение их на базе предприятия под совместным руководством преподавателя и работодателя).

Инструментами для достижения поставленных задач являются мероприятия, проводимые в рамках деятельности профессионального студенческого клуба:

1. Форум, в рамках которого будущие выпускники в процессе работы с приглашенными экспертами узнают о практических аспектах работы на предприятиях профессиональной сферы. В рамках форума запланировано проведение встреч со спикерами - представителями профессионального сообщества в формате лекций-дискуссий.

2. Обучающий тренинг, включающий подготовку, корректировку и защиту кейсов, подготовленных совместно с работодателями, в процессе выполнения которых участники смогут на практике отработать конкретные практические задания с заданными параметрами. Результаты работы команды оцениваются в балльной системе приглашенными экспертами. Лучшей команде предоставляется возможность пройти стажировку на предприятии.

3. Беседа-практикум, в рамках которой приглашенный эксперт расскажет о принципах составления эффективного портфолио, необходимого при трудоустройстве, данное портфолио будет служить основой для оценки работодателем требуемых профессиональных качеств выпускника.

Необходимо учитывать также специфику технических вузов, предполагающую обучение работе в специализированных программных комплексах. К примеру, в строительстве инструментами работы архитектора и проектировщика являются программные комплексы по созданию цифровой модели в динамике с учетом всего жизненного цикла здания: Civil 3D, ArchiCAD, Renga, Revit и др. Здесь предлагается уделить внимание основам работы студента как в высшем учебном заведении, так и на предприятии во внеучебные часы.

После проведения мероприятий предприятию и студенту предлагается заключить предварительный договор о трудоустройстве с последующим направлением студента в данную организацию на преддипломную (если студент на выпускном курсе) либо производственную практику и выполнение выпускной квалификационной работы при совместном наставничестве преподавателя и работодателя.

На рис. 4 представлены мероприятия по профессиональной адаптации выпускников.

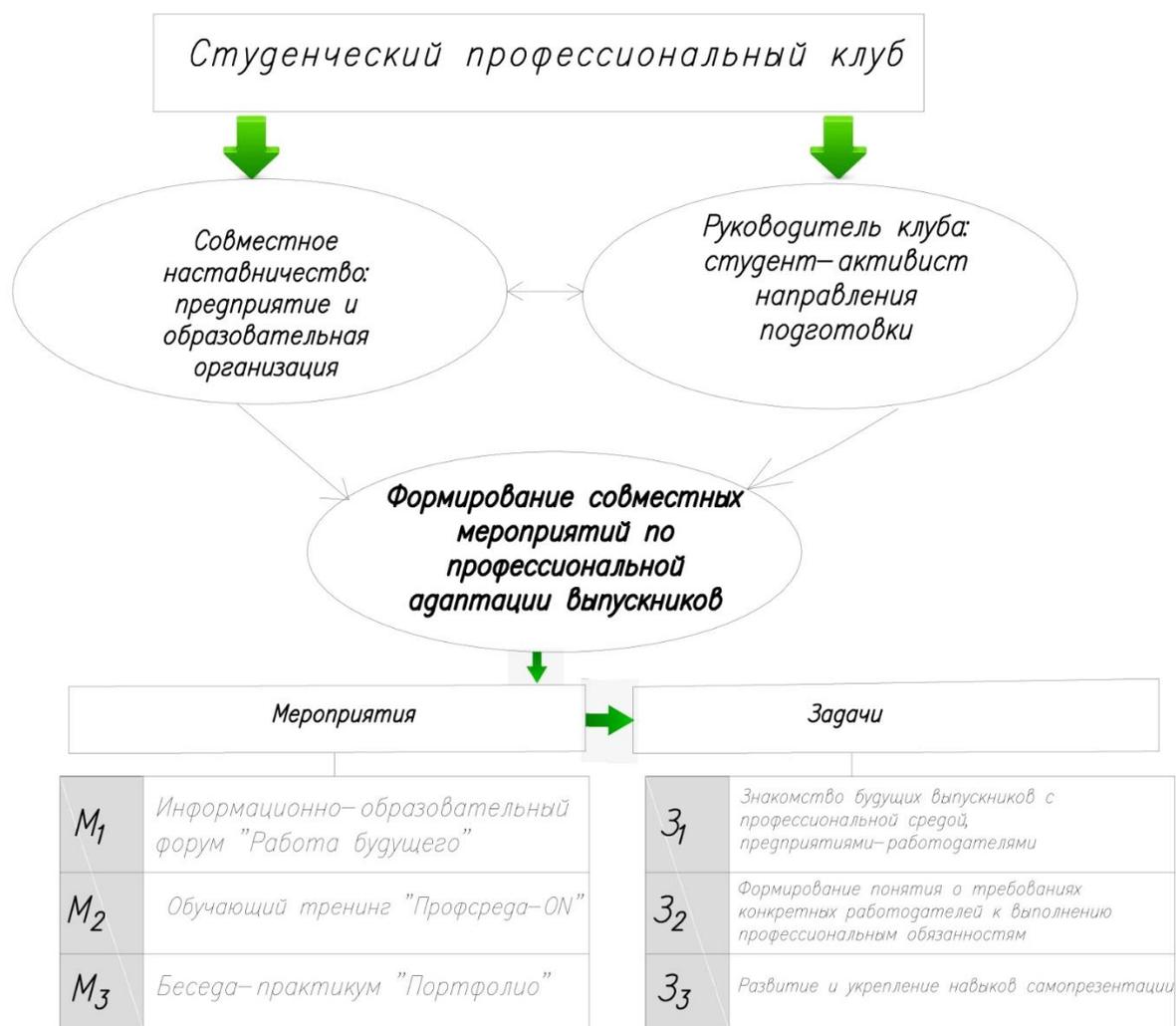


Рис. 4. Мероприятия и задачи создания студенческого профессионального клуба  
(источник: составлено авторами)

### Заключение

Работа профессиональных студенческих клубов должна вестись на постоянной основе, будет систематически увеличиваться количество мероприятий, к которым будут привлечены члены объединения. В дальнейшем активных студентов планируется привлекать к профориентационной работе среди студентов 1 и 2 курса.

Данные мероприятия успешно внедрены в деятельность кафедры «Экспертиза и управление недвижимостью» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства в рамках гранта, выигранного на молодежном форуме Приволжского федерального округа «iВолга». (г. Самара) студенткой Березнёвой М.Э. (Приказ Росмолодежи от 26.08.2022 г.).

## Список литературы

1. Артыкаева Н.П. Профессиональная адаптация государственных служащих: Россия и зарубежный опыт // Гражданин. Выборы. Власть. 2022. № 1 (23). С. 152-156.
2. Белкина Е.Н., Домнышев А.Д. Профессиональная и организационная адаптация работника на предприятии // Образование и проблемы развития общества. 2020. № 4 (13). С. 94-98.
3. Голуб Л.Н., Медведева С.А. Профессиональная адаптация: этапы, уровни и характеристики // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2021. № 5 (195). С. 82-87.
4. Ланина С.Ю. Профессиональная адаптация выпускников учреждений среднего профессионального образования // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2021. № 7 (197). С. 191-195.
5. Лыгина М.А. Социокультурная детерминация воспитания // монография / Пенза, 2006. - 96 с.
6. Лыгина М.А., Тома Ж.В. Опыт самоорганизации студентов как практическая сторона профессионального воспитания // Педагогическое образование и наука. 2022. № 1. С. 66-71.
7. Усманов В.В., Лыгина М.А., Филиппов А.Н. Педагогическая модель профессионального воспитания студентов целевой подготовки специалистов в образовательном процессе вуза // Глобальный научный потенциал. 2022. № 8 (137). С. 113-119.
8. Молчанова Е.С. Профессиональная адаптация выпускников учреждений среднего профессионального образования // Образование. Карьера. Общество. 2022. № 4 (75). С. 27-29.
9. Сохранов В.В. Становление опыта профессионально-педагогического саморегулирования студентов в процессе их образования // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2010. № 20. С. 163-167.
10. Сохранов-Преображенский В.В. Развитие профессиональных умений студентов в образовательной среде вуза как основа их смыслообразующей профессиональной подготовки // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2013. № 3 (27). С. 162-169.