

и что необходимо развивать свои способности к постоянному обучению.

Для преодоления сопротивления студентов к обучению и развития интуиции в процессе преподавания дисциплины «Основы предпринимательства» используются элементы тренинга. Тренинг – это активное обучение, при котором студентам предоставляется возможность самим поднимать интересующие их или даже наиболее проблемные и самим находить пути их решения и, что самое главное, получать от этого удовлетворение. При этом необходимо помнить, что в предпринимательстве, как и в целом в жизни, нет готовых ответов, зато есть постоянный творческий поиск, постоянная работа над новой предпринимательской идеей.

С помощью тренингов можно смоделировать разные ситуации, можно взглянуть на себя со стороны и получить объективную оценку своих способностей и действий, можно разобраться в своих чувствах. Но самое главное, на что должен быть направлен тренинг – это ясное понимание своих целей и задач на данный момент времени и их развитие на перспективу. Причем каждый студент должен уметь это определять сам для себя, исходя из той ситуации, в которой он находится, и никто другой за него это не сделает. В таких тренингах соединяются возможности сознания и подсознания, логического и образного мышления, формируется целостное мировоззрение и миропонимание, реализуется главная потребность человека – познавать самого себя и окружающий мир и находить свое место в этом мире для самореализации своих способностей.

Конечно, далеко не все студенты имеют желание или готовность стать предпринимателями, однако в процессе изучения данной дисциплины у них часто возникает желание развивать себя в направлении поиска своей предпринимательской идеи. Кроме того, предприимчивость в современном мире не-

обходима абсолютно всем, а студентам в первую очередь.

Необходимо понимать, что в современном информационном обществе происходит изменение содержания понятия «наемный работник». Наемный работник индустриального общества держится за свое рабочее место, готов полностью исполнять волю начальника, боится совершить ошибку и, самое главное, постоянно нуждается во внешнем контроле. Наемный работник в новом информационном пространстве должен уметь представлять себя работодателю (иногда говорят: «выгодно продать»), решать нестандартные производственные проблемы, принимать на себя ответственность, рисковать, контролировать себя сам и постоянно заниматься самообразованием. То есть наемному работнику в современное время тоже необходимы качества предпринимателя, а значит и система знаний и представлений в области предпринимательской деятельности.

Дисциплина «Основы предпринимательства» является дополнением к высшему профессиональному образованию по любой специальности, ее изучение позволяет самостоятельно формировать и развивать собственную систему внутренней мотивации, которая обеспечивает целостность мировоззрения студентов, повышает эффективность их обучения в вузе и помогает решить проблемы трудоустройства по окончании вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чепель, В. Ф. Бизнес-образование как форма интеграции обучения, науки и производства / В. Ф. Чепель, Л. Г. Казанцева // Механизмы гарантии качества образования: системы, технологии, инновации : материалы Международной научно-практической конференции. – Барнаул : Изд-во АлтГТУ, 2009. – с. 84-87.
2. Чепель, В. Ф. Основы предпринимательства: учебное пособие / В. Ф. Чепель, Н. А. Чертов, Е. В. Чепель. – Барнаул, 2008. – 99 с.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ КАК ОСНОВНОЙ КРИТЕРИЙ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ

Л. И. Сазонова

АНО ВПО «Алтайская академия экономики и права»

г. Барнаул

Высшее образование в связи с увеличением количества вузов стало доступно каждому и родители прилагают все усилия, что-

бы дети получили именно высшее образование. То есть у населения спрос на высшее образование очень велик, но 47 % россиян, а

в отдельных регионах 69 % не работают по полученной специальности – это возрастная группа 25-35 лет. Более того, в кризисных условиях экономики страны проблемы с трудоустройством затронули в первую очередь молодых специалистов, которые только начинают свою трудовую деятельность. На снижение количества негативных последствий можно повлиять через повышение эффективности замыкающего процесса обучения в вузе – содействия трудоустройству выпускников. В связи с этим трудоустройство выпускников в настоящее время становится основным критерием качества подготовки специалистов в вузах.

Всегда считалось, что шансов найти хорошее место больше у тех, кто начал работать еще студентом. Если и не постоянно, то хотя бы успел пройти какие-то стажировки, практики – вжиться в коллектив, подрасти профессионально, а то и стать «своим», если повезет. Совмещать учебу и работу конечно сложно, но и не надо упускать возможность получить хороший опыт, который будет полезен при устройстве и в другую организацию.

Хорошие тематические исследования по вопросам изучения специфики работы и трудоустройства выпускников вузов и молодых специалистов провел Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» (ЦТР) в мае 2009 г. Центром предпринята попытка дать обзор текущей ситуации в этой сфере с двух сторон: «глазами» компаний-работодателей и «глазами» вузов, выпускающих свежеспеченных специалистов на рынок труда. Авторы подтверждают, что за последний год ситуация с трудоустройством выпускников значительно осложнилась. Среди вопросов, которые специалисты центра осветили в своем исследовании, находятся также и такие, как профориентация и содействие в трудоустройстве и методы работы с выпускниками. В результатах исследования, размещенных на сайте ЦТР, сравниваются мнения работодателей и представителей вузов по различным аспектам ситуации трудоустройства выпускников. Алтайская академия экономики и права также приняла участие в данном и предыдущем опросе центра.

Исследователи констатируют, что в целом, и вузы и компании отмечают тенденции к значительному снижению потребности в молодых специалистах. 38 % компаний не готовы трудоустроить выпускников, и только 6 % вузов отмечают эту тенденцию. Хотя более половины учебных заведений (56 %) отмечают повышенные сложности в трудоустройстве. Менее трети отмечают, что ситуация не изменилась, а тех, кто отмечает

тенденции роста, почти нет. Также вузы в большинстве своем завышают уровень востребованности многих профессиональных направлений, особенно в IT-сфере, в бухгалтерии.

Многие крупные компании, не довольствуясь качеством подготовки специалистов в вузах, создают собственные программы послевузовской подготовки к работе на предприятии. Например, ни одного «новобранца» не допускают до производства, пока тот не пройдет переподготовку на специальных курсах в компании. Другие заказывают в вузах собственные программы обучения и переподготовки специалистов. Как одну из проблем опрошенные представители вузов указывают недоверие работодателя вузу, желание получить от него на выходе «личность, управленца и специалиста», а не только «специалиста». Следует обратить внимание на то, что в настоящее время остро стоит задача возродить доверие у работодателей к профессиональному образованию вообще и негосударственному образованию в частности.

Интересно отметить тот факт, что у компаний гораздо меньше требований к выпускникам, чем это представляется со стороны учебных заведений. Для компаний важны три основных момента – оценка личностного потенциала молодого специалиста, его знаний в области специализации и его готовность работать в текущей ситуации за те деньги, которые ему предлагаются. С точки зрения вузов, выпускник должен обладать еще и *опытом работы* (хотя для двух третей компаний это не такой значимый критерий) и в большинстве случаев должен быть готов переквалифицироваться под требования вакансии. Интересно, что сами вузы более склонны выделять требование к переквалификации, чем работодатели, таким образом, вузы изначально в большей степени готовы к тому, что их выпускники *не будут использовать полученные знания на практике*, чем этого в реальности могут требовать компании. В настоящее время выпускникам чаще всего предлагают должности менеджеров по продажам различных уровней. Вне зависимости от того, какой у претендента на работу диплом. Выходит, что полученное образование само по себе – дело второстепенное, важна личная активность, контактность, общий уровень культуры, т. е. какие угодно качества, кроме профессиональных.

Ничем не отличается ситуация и в нашем регионе. Если проследить динамику выпуска специалистов высшими учебными заведениями Алтайского края, то можно заме-

тить тенденцию значительного роста от 8445 человек в 2000 г. до 17778 человек в 2009 г., т. е. более чем в 2 раза увеличилось количество выпускников вузов. Заметим, что по выпускникам негосударственных вузов динамика более чем положительная: 402 человека в 2000 г. и 2980 человека в 2009 г. Увеличение количества выпускников в 7,4 раза. При этом количество рабочих мест за тот же период по некоторым специальностям, наоборот, значительно сократилось. По электронным данным информационно-аналитического портала (режим доступа Doc22.ru) более 640 выпускников высших профессиональных образовательных учреждений Алтайского края на 1 октября 2009 г. зарегистрированы как безработные.

Уровень безработицы населения в возрасте от 15 до 72 лет по состоянию на сентябрь-октябрь 2009 г. составил в Алтайском крае, Кемеровской области, Республике Алтай 9,6 – 13,7 %, в Новосибирской, Омской и Томской областях 7 – 9,6 %, в Красноярском крае 4,9 – 7 %. В Московской области (для сравнения) уровень безработицы в тот же период составлял 1,9 – 4,9 %. Начиная с апреля 2009 г. численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости Алтайского края, хотя и уменьшалась незначительно по месяцам года, но по сравнению с прошлым годом увеличилась, причем в каждом соответствующем месяце на 4,3 – 10 тыс. чел. и составляла в августе 2009 г. 57 300 человек (<http://www.gks.ru/wps/portal/!ut/p/.cmd/cs/.ce>). В августе 2008 г. численность безработных была 47 300 человек. В то время как потребность предприятий в работниках, заявленная в службы занятости, в Алтайском крае (<http://www.gks.ru/wps/portal/!ut/p/.cmd/cs/.ce>) составляла в эти же месяцы 2009 г. от 7 до 15 тыс. человек. Причем по сравнению с 2008 г. потребность предприятий в работниках резко сократилась, в каждом соответствующем месяце на 5 – 12 тыс. человек.

Росстат в свою очередь отметил, что наибольшие сложности с трудоустройством испытывают молодые люди до 25 лет, не имеющие опыта работы (<http://www.gks.ru/>). Молодежь составляет среди безработных 27,1 %, в том числе в возрасте 15 – 19 лет – 5,8 %, 20 – 24 года – 21,4 %. Иными словами, едва ли не самыми уязвимыми на рынке труда оказались те, кто либо только что получил дипломы, либо сейчас заканчивает обучение. Экономический кризис показал, что на первый план не только в России, но во всем мире вышла молодежная безработица.

Сложности трудоустройства выпускников вузов края связаны с сокращением производства, закрытием предприятий, структурным преобразованием народного хозяйства, с незапланированным перемещением рабочей силы (беженцы, мигранты, эмигранты), с ее невостребованностью на рынке труда. Часто выпускникам отказывают по причине отсутствия реального опыта работы, боязни взять «кота в мешке». Все это создает напряженность на региональных рынках труда. Так же является проблемой для трудоустройства выпускников то, что объем, структура и качество профессиональной подготовки не ориентированы на реальные потребности экономики.

Прежде чем говорить о методах работы с выпускниками при содействии их трудоустройству, посмотрим, насколько это волнует самих выпускников.

По результатам исследования того же ЦТР большинство вузов не отмечают особого волнения в студенческой среде по поводу возможных сложностей при трудоустройстве. Видимо, это связано с тем, что опрашиваемые студенты, прежде всего, думают о текущей учебе, а не о перспективах. Однако ситуацию нельзя назвать исключительно благоприятной, т. к. совсем не беспокоящихся не так много (5 %). Поэтому нельзя исключить, что перед вузами может встать задача проведения ряда мероприятий по работе с выпускниками по вопросам трудоустройства. Такая ситуация в целом по России, мало отличается она и в нашем регионе.

Также исследователями отмечается, что вузы во многом обладают информацией как о том, какие специальности нужны работодателям, так и том, каких выпускников с точки зрения деловых качеств готовы видеть работодатели. Что касается ситуации содействия в трудоустройстве выпускников и молодых специалистов, то тут тоже можно выделить ряд положительных и отрицательных тенденций. Вузам по-прежнему может не хватать как поддержки со стороны государства, так и собственной инициативы в налаживании контактов и совместных программ с работодателями. Работодатели предъявляют завышенные требования к вузам (по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной), сами мало принимая в этом участия. Но в чем-то их мнение вполне обоснованно и достижимо со стороны вузов. Например, о необходимости тесного сотрудничества. И как решение проблем, предлагается организация совместных обучающих программ с работодателями, целе-

направленная подготовка выпускников, организация программ поддержки молодежного предпринимательства, улучшение коммуникаций между центрами содействия трудоустройству вузов, обмен опытом.

Отмечается положительная динамика в области проведения профориентационных мероприятий в вузах. Зачастую многие студенты заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа (куда и кем пойти работать), однако в силу разных причин не проявляют активно эту потребность во время обучения. Наличие такой возможности в вузе дает им шанс на более грамотное и целенаправленное трудоустройство. Но, однако, в исследовании ЦТР не приведены данные об инструментах и технологиях, которые используют вузы в профориентационной работе. Прежде чем представить свой опыт работы в этой области, приведем еще одну точку зрения на проблемы, связанные с трудоустройством молодежи.

Некоторые эксперты, например, заместитель начальника управления по развитию трудового потенциала НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития России Д. Зибарев (http://www.rian.ru/crisis_news/20100129/206898586.html), объясняют сложности трудоустройства выпускников неудовлетворительным качеством образования, недостаточной степенью освоения программ обучения и поверхностностью профессиональных знаний. Для решения этих проблем, по его мнению, необходимо усилить государственное влияние в сфере профессиональной подготовки кадров: нужно пересмотреть направления и уровни профессиональной подготовки с учетом спроса и предложения на рынке труда, особое внимание нужно уделить прогнозированию перспективных профессий, которые в ближайшем будущем будут наиболее востребованы. По мнению специалиста, еще одним вариантом решения проблемы молодежной безработицы может стать усиление взаимосвязи работодателей с учреждениями профессионального образования. Необходимо стимулировать работодателей, чтобы они принимали студентов на рабочие места во время студенческой практики. Благодаря этому, выпускник будет покидать учебное заведение уже с опытом работы и не будет испытывать проблем при последующем трудоустройстве. Необходимо модернизировать модули профессиональной переподготовки и обучения по наиболее востребованным в настоящее время профессиям.

Как уже было отмечено, проблема трудоустройства молодежи после окончания вуза носит актуальный характер в современных условиях. Об этом свидетельствует частое изучение следующих вопросов. Какие меры по снижению напряженности трудоустройства выпускников можно принять уже в вузе? Как помочь молодым специалистам, выпускникам вуза, найти рабочее место, когда под воздействием экономического кризиса рынок труда фактически перевернулся? Как настраивать в условиях экономического кризиса диалог между вузом и работодателями? Мы пытаемся решить эти проблемы.

В рамках содействия трудоустройству выпускников и профессиональной ориентации студентов на факультетах академии внедряется система непрерывной практической подготовки, направленной на формирование у обучающихся профессиональных компетенций и обеспечивающей интегрированную систему обучения, внедрение новых технологий практического обучения, непрерывную практическую работу студентов в течение всего периода обучения, полную и объективную оценку формируемых профессиональных умений обучающихся.

Непрерывная практическая подготовка включает не только профессиональную практику, организуемую в рамках учебного процесса, но и внеаудиторную практическую деятельность, дополняющую учебный процесс или организованную параллельно учебному процессу и социально-коммуникативную практику.

Профессиональная практика, организуемая в рамках учебного процесса или встроена в учебный процесс, состоит из традиционных компонентов:

- практики, соответствующей государственному образовательному стандарту и учебному плану специальности (направления): ознакомительная, учебная, производственная, преддипломная, исследовательская;
- практических занятий по дисциплинам учебного плана специальности (направления), практикумов;
- учебных занятий, проводимых преподавателями в организациях работодателей.

Дополнительно предусмотренная внеаудиторная практическая деятельность, дополняющая учебный процесс или организованная параллельно учебному процессу предусматривает:

- работу в качестве общественных помощников специалистов в организациях;
- участие в работе студенческих профессиональных сообществ (юридическая

клиника, консалтинговая фирма, имитационная фирма и др.).

И, наконец, социально-коммуникативная практика подразумевает социально-организационную деятельность (общественно-полезную работу в академии, в иных организациях и предприятиях), общественно-политическую деятельность, работу в органах студенческого самоуправления и т. д.

Результаты каждого вида (формы) непрерывной практической подготовки студента фиксируются в специальном приложении к зачетной книжке с указанием количества часов, затраченных студентом на выполнение соответствующей работы, и заносятся в электронную базу (в автоматизированную систему документооборота «Деканат»). Тем самым формируется «практический портфолио» выпускника.

Система профориентации и содействия трудоустройству выпускников, создаваемая в академии, представляет собой совокупность основных направлений, форм, а также описание порядка организации работы в подразделениях по содействию занятости студентов и трудоустройству выпускников. Целью создания системы профориентации и содействия трудоустройству в академии является оказание помощи студентам и выпускникам академии в их трудоустройстве в соответствии с квалификацией, а также отслеживание трудоустройства выпускников и продвижения их по карьерной лестнице. Для достижения обозначенной цели профориентации и содействия трудоустройству выпускников ААЭП предусмотрено осуществление деятельности по следующим направлениям:

- профориентации и создание условий для повышения конкурентоспособности выпускников академии;
- содействие трудоустройству выпускников по полученной специальности;
- отслеживание трудоустройства выпускников и организация системы учета, анализа и обобщения данных;
- содействие вторичной занятости студентов с целью углубленного формирования общекультурных и профессиональных компетенций.

Для организации содействия в трудоустройстве по указанным направлениям факультеты используют различные формы работы.

Взаимодействие с работодателями реализуется посредством:

- прямого сотрудничества и установления договорных отношений с организациями, выступающими в качестве потенциальных

работодателей для студентов и выпускников; взаимодействие по вопросам предоставления вакансий для выпускников;

- привлечения руководителей, опытных специалистов организаций работодателей к педагогической деятельности в качестве лекторов, руководителей практик, дипломных, курсовых проектов для углубления и расширения сотрудничества;

- включения работодателей в состав методических комиссий по специальностям (направлениям подготовки);

- согласования с работодателями целей и содержания основных образовательных программ, а также содержания практик;

- включение работодателей в состав ГАК, ГЭК с целью выявления требований к качеству подготовки выпускников и получения рекомендаций по их трудоустройству;

- участия преподавателей академии в конкурсных комиссиях по отбору претендентов на вакантные должности в организациях работодателей с целью выявления реальных требований к выпускникам;

- проведение совместных семинаров, конференций, выработка предложений по дальнейшему социальному партнерству;

- проведение презентаций организаций-работодателей, подбирающих для себя персонал;

- подбор выпускников, студентов на вакантные должности по заявкам работодателей и другие формы работы.

Организация работы по содействию трудоустройству выпускников начинается задолго до их выпуска и выражается в психологической подготовке для адаптации их на рынке труда. *Работа со студентами включает:*

- обучение студентов методике поиска работы, организация обучающих семинаров по составлению резюме для работодателей;

- приглашение работодателей на встречи со студентами при проведении различных мероприятий – научно-практических семинаров, лекций, кураторских часов и пр.;

- содействие занятости студентов: работа в качестве общественных помощников специалистов организаций работодателей;

- участие в работе студенческих профессиональных сообществ;

- организация непрерывной практической подготовки студентов в соответствии с существующим *Положением о непрерывной практической подготовке студентов ААЭП*;

- выполнение студентами курсовых и выпускных квалификационных работ по заявкам от работодателей, презентация указанных работ в организациях;

- сбор резюме студентов старших курсов для специального раздела «Трудоустройство», открытого на сайте ААЭП;

- выполнение иных видов деятельности, способствующих содействию вторичной занятости студентов.

Работа с выпускниками предполагает:

- поддержание профессионального контакта с выпускниками, в том числе через деятельность ассоциации выпускников ААЭП;

- организация вечеров встреч выпускников ААЭП; приглашение выпускников на встречи со студентами;

- ведение базы данных о трудоустройстве выпускников в АСД «Деканат»;

- учет динамики профессиональной карьеры наиболее успешных выпускников;

- освещение профессиональных успехов выпускников в средствах массовой информации, в том числе в студенческой газете ААЭП «Твое призвание»;

- участие преподавателей в аттестационных комиссиях работодателей, где работают выпускники ААЭП;

- выполнение иных видов деятельности, способствующих содействию трудоустройству выпускников.

Взаимодействие с внешними организациями, осуществляющими трудоустройство, в том числе территориальными органами государственной службы занятости населения, кадровыми агентствами, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения выпускников вузов региона на рынке труда, также способствует профориентации и содействию в трудоустройстве выпускников.

В качестве мер и средств, способствующих повышению эффективности трудоустройства выпускников академии, можно назвать следующие:

- использование экономических стимулов, повышающих заинтересованность работодателей в предоставлении услуг по организации практики студентов и по трудоустройству выпускников (открытие филиалов кафедр на возмездной основе, предоставление целевых мест на обучение, выполнение научных проектов и др.);

- продолжение развития партнерства с работодателем по организации рабочих мест для студентов в период прохождения практики с последующим трудоустройством, организации стажировок молодых специалистов;

- обновление перечня направлений и специальностей соответствующего профиля для подготовки кадров в соответствии с изменяющимися запросами рынка труда края;

- введение новых форм и методов профессиональной ориентации среди студентов;

- разработка адаптационной программы для студентов выпускных курсов центрами профориентации и содействия трудоустройству на факультетах;

- включение академии в краевые программы, направленные на улучшения в области трудоустройства молодежи и снижение напряженности на рынке труда;

- организация тесного сотрудничества с государственными службами занятости населения с целью организации оперативного перепрофилирования подготовки выпускников по специальностям, востребованным на рынке труда через Центры дополнительного образования на факультетах академии, в том числе для населения края;

- содействие созданию молодежных трудовых объединений, в том числе для привлечения за оплату студентов к строительным и ремонтным работам, работам по благоустройству территорий академии;

- участие в деятельности краевой Ассоциации центров профориентации и содействия трудоустройству студентов и выпускников вузов для обмена опытом в сфере содействия трудоустройству (предлагаем вузам края такую ассоциацию создать).

В рамках единой системы профориентации и содействия трудоустройству в академии реализуется механизм, способствующий обеспечению действенной помощи студентам и выпускникам при их самоопределении и трудоустройстве.

Хотя служба занятости не дает сведений о том, что выпускники нашего вуза стоят на учёте, по опросам самих выпускников мы наблюдаем картину ухудшения ситуации с их трудоустройством. С целью нивелирования выявленных в процессе исследования факторов, снижающих результативность трудоустройства молодых специалистов, академия принимает определенные действия. Надеемся, что они будут способствовать улучшению ситуации с трудоустройством наших выпускников, свидетельствующим о высоком качестве образовательных услуг.