

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ПРАВОВОГО И СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Кафедра социальной педагогики

Выпускная квалификационная работа

**ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ПЕРМСКОГО КРАЯ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Работу выполнила:
Студентка Z1352 группы
направления подготовки
39.03.03 Организация работы с молодежью
Балуева Людмила Игоревна

(подпись)

«Допущена к защите в ГЭК»
Зав.кафедрой

(подпись)

« _____ » _____ 2016г.

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
Григорьева Милана Игоревна

(подпись)

Пермь
2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	9
1.1 Положение молодежи на современном рынке труда	9
1.2. Технологии содействия занятости молодежи: понятие, виды	26
Вывод по главе	34
ГЛАВА 2. ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАОЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ ПГГПУ	36
2.1 Описание констатирующего эксперимента	36
2.2 Формирующий эксперимент по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении	39
2.3 Анализ и обобщение результатов опытно - экспериментальной работы по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении	47
Вывод по главе	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	69
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	73
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	84
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	85

ВВЕДЕНИЕ

Начало карьеры – важный шаг в жизни любого человека. Карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей рабочей жизни. Молодежь сегодня испытывает значительные трудности при трудоустройстве.

Молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения. В то же время, учитывая, что молодежь есть величайший стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства. А это значит, что подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособность, будущее России.

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, окончивая учебное заведения, вынуждена получать статус безработного.

Сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда обусловлена:

- недостатком профессиональных знаний;
- отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков;
- отсутствием у молодых людей навыков и способов поведения на рынке труда, направленных на самостоятельный поиск работы или форм занятости;

- малой активностью самих соискателей работы (отсутствие уверенности, инертность, неуверенность в собственных силах);
- нежеланием адаптировать свои запросы, порой завышенные, к уровню оплаты труда и организации рабочего места реалиям жизни;
- социальной незрелостью и пр.

Кроме того, пребывание выпускников в статусе безработных также оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную и личную жизнь: утрачиваются полученные в учебном заведении знания и навыки; снижается жизненный тонус и целенаправленное поведение; возникает ощущение ненужности, которое действует угнетающе; появляются иждивенческие тенденции в отношении самообеспечения.

Как отмечается в докладе Международной организации труда (январь 2016), в 2015 г. безработными были около 75,5 млн. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, что почти на 1 млн. человек больше этого показателя годом ранее [36].

Глобальная безработица среди молодежи достигла 13,1 %, что почти в три раза выше уровня безработицы среди взрослых, в докладе МОТ отмечается, что показатель соотношения безработицы среди молодежи к безработице среди взрослых достиг своего исторического максимума [36].

Средний возраст безработных в декабре 2015г. по России составил 35,8 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23,8%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 4,7%, 20-24 лет - 19,1%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (35,4%) и 20-24 лет (14,1%). В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в декабре 2015г. составил 16,0% по всей России [41].

Доля молодежи в 2015 году в возрасте 16-29 лет в общей численности безработных в целом по Пермскому краю возросла за год и составила 23,3% (в аналогичный период прошлого года – 22,2%). По удельному весу молодежи по-прежнему выделяются территории с высокой "молодежной" безработицей: Карагайский (32,9%), Соликамский (31,7%) и Чернушинский

(30,2%) муниципальные районы, а также территории, где доля молодежи значительно ниже среднекраевой: Кишертский (14,5%), Б-Сосновский (16,7%) и Еловский (17,1%) муниципальные районы. Абсолютная численность данной категории безработных возросла по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 27,5% и составила на конец отчетного периода 5,9 тыс.чел [35].

Изучением проблем занятости молодежи занимались многие исследователи, например Н.Е. Тихонова, О.И. Шкаратан в своей статье «Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда» ставили целью исследования: «изучение социального воспроизводства рабочей силы в контексте ее социальной стратификации». В.Т. Лисовской в книге «Социология молодежи» посвятил главу молодежи в сфере труда и занятости.

В книге «Социальная работа с молодежью» под руководством Н.Ф. Басова представлен материал, отражающий состояние молодежи на рынке труда. Е.Д. Вознесенская, Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко. в своей работе «Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы» рассмотрели проблемы «искусства выживания» среди студентов дневных отделений российских вузов, которые с годами актуализируются и становятся все более насущными. К.Ю. Добрин, Д.В. Петров, Л.С. Яковлев, В.Н. Ярская, в своей книге «Социология молодежи в контексте социальной работы» очень подробно рассмотрели проблемы занятости молодежи. Работа Д. Шмидт, С. Элдер «Мировые тенденции в сфере молодежной занятости» содержит результаты эмпирических исследований, а также количественные оценки реального положения дел на рынках молодежного труда, анализ которых позволил различным странам приступить к процессу выявления основных проблем, стоящих перед молодежью.

Одна из важнейших задач государственной молодежной политики является предоставление государством базового объема услуг для начала трудовой деятельности [39].

В итоге мы сформулировали проблему исследования как противоречие между:

1. Профессиональной подготовкой студентов и требований рынка труда;
2. Желанием получить интересную профессию и неготовностью осуществлять профессиональную деятельность по этой профессии;
3. Наличием программ содействия занятости молодежи и наличием большого количества безработных молодежи и незанятости молодежи в тех сферах, по которым они получают образование.

Объектом исследования являются технологии содействия занятости молодежи.

Предметом исследования являются проблемы и перспективы разработки и внедрения технологий содействия занятости студенческой молодежи Пермского края.

Целью исследования является изучение существующих технологий содействия занятости студенческой молодежи, разработка на их основе новой технологии и реализация ее на практике.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что технологии содействия занятости студенческой молодежи могут быть реализованы и иметь результаты если:

1. Есть теоретическая и исследовательская основы разработки и реализации данных технологий;
2. Они ориентированы на потребности молодежи и учитывают их индивидуальные и личностные особенности.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой исследования выдвинуты следующие **задачи** исследования:

1. Изучить теоретические аспекты разработки и реализации технологий содействия занятости студенческой молодежи.
2. Проанализировать современное состояние рынка труда молодежи.

3. Разработать программу по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении.

4. Экспериментально проверить программу по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении.

5. Обобщить результаты опытно-экспериментальной работы по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ документов (научных и нормативных источников), теоретический анализ и синтез, обобщение, сравнение;

2. Эмпирические: педагогический эксперимент, анкетирование, тестирование, беседа.

Теоретическая значимость исследования состоит в систематизации автором работы теоретического материала по исследуемой теме, анализе современного состояния рынка труда молодежи и существующих технологий по содействию занятости студенческой молодежи.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что автором в процессе написания работы разработана и экспериментально проверена программа, реализация которой позволит повысить уровень готовности к успешному трудоустройству студентов по получаемой специальности.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определен методологический аппарат, раскрыта теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

В первой главе представлены теоретические основы исследуемой проблемы.

Вторая глава посвящена описанию эксперимента, а также полученных результатов.

В заключении обобщены результаты проведенной работы, представлены основные выводы. Библиографический список состоит из 41 источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

1.1 Положение молодежи на современном рынке труда

Понятие «молодежь» в широком смысле слова определяется как совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними видов деятельности. В более узком значении молодежь это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей [11]. Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодёжи, различаются в зависимости от конкретной страны. Нижняя возрастная граница молодёжи устанавливается между 14 и 16, верхняя между 25 и 30 и более годами, 36 годами включительно по современной классификации возрастных периодов Квинна.

Одно из первых определений понятия «молодежь» дано в 1968 г. социологом В.Т. Лисовским, который говорил что «Молодежь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивают, а в определенном возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 35 лет» [29, с.41].

Иное определение понятия «молодежь» было дано социологом И.С. Коном который писал что «молодежь - социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем или иным составом социально-психологических свойств». Именно это определение впоследствии стало основным в социологии [17].

Традиционным является стратификационный подход, при котором молодежь определяется как особая социально-демографическая группа,

ограниченная возрастными рамками, специфическими социальными ролями, статусом и социальными позициями.

Приближенный к нему психофизиологический анализ молодежи, основанный на понятии «молодость» как определенный период развития человеческой личности между половым созреванием и полной зрелостью. Как его развитие в социальной философии выделяют социально-психологический подход, описывающий молодежь как людей определенного возраста (это интервал 14-29 лет) со своими биологическими и психологическими отношениями.

В социально-психологическом подходе молодежь - это определенный возраст со своими биологическими и психологическими отношениями, и поэтому она имеет все особенности возрастного класса. Согласно конфликтологического подхода молодежь - это тяжелый, полный стрессов и чрезвычайно важный период жизни. В ролевом подходе молодежь - это особая поведенческая фаза в жизни, когда они больше не играют (детских) ролей и в то же время не являются полноправными носителями ролей взрослого ". В рамках субкультурного подхода молодежь - это группа со своим специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями. В социализационном подходе молодежь - это период социального роста, первичной социализации, главная цель молодежи - самоопределение, персонализация. В рамках процессуального подхода молодежь - это те, кто не совершенен, не интегрирован, находятся в состоянии становления, формирования [17].

В стратегии государственной молодежной политики дается следующее определение: «молодежь» - социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, - до 35 и более лет, имеющих постоянное

место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники) [39].

Одной из проблем современной молодежи является трудность трудоустройства, в том числе по получаемой в учебном заведении профессии. Молодые люди, получившие профессиональное образование, не имеют возможности применить свои навыки на практике [2]. Однако они относятся к наиболее продуктивному возрасту, и их неучастие в хозяйственной деятельности приводит к значительным потерям валового внутреннего продукта за счет неполного использования трудового потенциала страны. В конечном итоге это приводит к низкой рентабельности и убыточности предприятий, экономической депрессии, снижению налоговых поступлений, дефициту государственного бюджета.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодость – пора, когда каждый должен сам определить свою судьбу, найти единственно верный, ведущий к успеху жизненный путь, который позволит максимально реализовать свои способности и дарования. Жизнь ставит молодого человека перед необходимостью принятия ряда важнейших решений в условиях дефицита жизненного опыта [21].

Выбор профессии – это решение, которое в значительной степени формирует образ последующей жизни. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения.

Это достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустройства либо игнорируется, (решение проблемы откладывается на срок завершения обучения или осуществляется нерыночными методами через родных и знакомых) либо становится новым стимулом к дальнейшему самоутверждению.

Возможно, именно поэтому стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало необходимого количества рабочих мест.

Как пишет в своей работе Е.А. Климов: молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Молодежь отличается высоким уровнем социальной и трудовой мобильности. Многие представители молодежи готовы, не раздумывая, сменить место работы, ездить в командировки. Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника [16].

Отсутствие опыта влияет и на способности молодежи к инновациям. В практической деятельности молодежь оказывается более консервативной, чем работники средних возрастных групп. Последние могут трезво оценить все достоинства и недостатки сложившейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Другое дело, что молодые сотрудники могут оказаться менее сопротивляемыми инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому [16].

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано работодателями [18].

Традиционно приписываемый молодежи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Все

большие контингенты молодежи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования [21].

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников [21].

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем – в определении перспектив собственного трудоустройства [21].

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в профессионально-трудовых отношениях. Растет разочарование молодежи в социально-экономической востребованности выбираемых ими профессий. У многих молодых людей складывается устойчивое мнение о невозможности государства обеспечить социально-экономическую поддержку. Все эти аспекты тормозят процесс профессионально-трудовой адаптации молодого поколения [14].

С. Д. Резник и А.А. Соколова отмечают, что современное состояние российского рынка труда предъявляет высокие требования к претендентам на вакантные рабочие места. Для успешного поиска работы необходимо обладать такими качествами как: личная мобильность, высокая квалификация, упорство и настойчивость, способность выдерживать

конкуренцию, обладание необходимыми навыками. Такие условия, заданные социально-экономической ситуацией современной жизни, труднее всего выдержать людям, впервые столкнувшимся с жестокими реалиями рынка рабочей силы. Молодежь является одной из слабо защищенных групп населения, и проблемы трудоустройства молодежи не требуют отлагательства [26].

Особенности молодежи как социально-демографической группы определяют ее невысокую конкурентоспособность на рынке труда и являются непривлекательными для работодателя. Понятно, что «недостатки» в качестве рабочей силы молодежи в значительной степени связаны с ее возрастом, и с течением лет в той или иной мере могут быть устранены [26].

Однако в условиях неопределенности рыночной ситуации российские работодатели в подавляющем большинстве не хотят тратить время и средства на «взрачивание» молодого работника в своем коллективе до состояния зрелого специалиста, а предпочитают нанимать уже сформировавшихся опытных специалистов [26].

Молодые люди — будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие. Молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. В условиях России, когда за последнее десятилетие происходит резкое снижение качества жизни, здоровья юношей и девушек, обеспечения занятости, усиление наркозависимости, рост преступности в молодежной среде, требуется кардинальная активизация государственной политики по отношению к поколению, самостоятельно вступающему в жизнь. В работе В. Багаева «Занятость молодежи — задача государственная» речь идет именно об этом [1].

Но, несмотря на проблемы, молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для молодежи характерна готовность на рискованные эксперименты, наивысший уровень физического здоровья и значительные запасы энергии, эмоциональная насыщенность их

жизни в совокупности с борьбой за экономическую самостоятельность, преуспевание, социальное признание и самореализацию. Поэтому при должном внимании со стороны руководства и благожелательном наставничестве старших коллег неопытность молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости и сделать их конкурентоспособными. Это так же можно отнести к специфике рынка труда молодежи.

Рынок труда - система социально-экономических отношений между свободными владельцами рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и физическими и юридическими владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу, по поводу распределения, перераспределения, найма и включения рабочей силы в процесс общественного производства [24].

Рынок труда как форму движения трудовых ресурсов видят А.С. Головачев, А.В. Бондарь, А.К. Корольчук. Так, рынок труда – система экономических отношений, формирующихся на стоимостной основе между работодателями – собственниками средств производства и наемными работниками – собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на труд как предпринимателей и потребности вторых в найме как источнике средств существования [7, с.189].

В. Е. Корольковым, И.М. Лемешевским, В.Л. Соколинским, отмечено, что рынок труда есть система взаимодействия спроса и предложения. Приведенные определения трактуют рынок труда как взаимодействие спроса и предложения [19, с.541].

Кроме того, рынок труда – система экономических отношений купли-продажи рабочей силы, в рамках которой формируется спрос, предложение и цена на нее и реализуются соответствующие подсистемы воспроизводства, распределения, перераспределения и трудоустройства работника; это совокупность экономических отношений по поводу купли - продаже рабочей [19, с.541].

Трактуя понятие «рынок труда», многие авторы (В.И. Видяпин, А. И. Добрынин, Л. С. Тарасевич) определяют его как систему рыночных отношений, общественных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование рабочей силы. В завершении рассмотрения широкого круга теоретических интерпретаций к определению рынка труда хотелось бы еще отметить подход к определению сущности понятия рынок труда как область рыночных отношений [30, с.200].

Другими словами, рынок труда – это механизм, или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Особенность рынка труда и его механизма: объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу [33].

Д.Л. Константиновский отмечает что молодежный рынок труда имеет свою специфику. Он характеризуется, во-первых, неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане [18]. Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Перед каждым молодым жителем России сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в совершенно новой экономической и социокультурной ситуации, а по существу, это проблема его выживания. Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной

лестнице. Особенно сильно это важно студентам и выпускникам вузов, решив, устроиться на работу, они как слабо защищенная категория населения наиболее остро ощущают на себе конкуренцию среди как старшего поколения, так и своих ровесников. Это вызвано следующими причинами:

1. Отсутствием опыта у молодых специалистов.
2. Завышенными требованиями к заработной плате в первый год.
3. Резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике).
4. Отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями.
5. Неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения.
6. Необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их [18].

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда. Не смотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает другими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов Д.Л. Константиновский выделяет следующее:

1. Отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
2. Социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
3. Умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и

т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент, решивший трудоустроиться ещё в процессе обучения, ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

4. Быстрая адаптация к новым условиям [18].

М. Вражнова выделяет что, молодые специалисты, не смотря на многие недостатки, в своем большинстве владеют необходимым сплавом следующих личностных качеств [9]:

1. Мыслительные качества - это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

2. Коммуникативные навыки - умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

3. Организаторские навыки - умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел, что означает, что ты наиболее эффективно распределил время для достижения результата;

4. Личностные качества - работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху [9].

В-третьих, молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники

учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Ситуация на рынке труда сегодня претерпевает изменения. Некоторые из профессий продолжают быть востребованными, другие постепенно перестают пользоваться спросом. Выпускникам учебных заведений нередко приходится выбирать работу не по той специальности, которой его несколько лет обучали. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. По мнению специалистов, работающих в агентствах по подбору персонала, в России сохраняется высокий спрос на профессионалов в области продаж и квалифицированных управленцев. А вот юристам и экономистам, в большом числе выпускавшимся в последние годы множеством вузов самых различных профилей, сегодня все труднее найти достойную работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения [18].

В-четвертых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [18].

В России одной из основных проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент, молодые люди составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых, они выступают в качестве трудового потенциала, и от того, насколько хорошо

подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие нашей страны. В связи с этим в последние годы все больше и больше внимания уделяется не только подготовке молодых специалистов, но и их трудоустройству и занятости [10].

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» - это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на оказании данной услуги предприятиями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3 - 4 раза при подыскании новой работы [19].

Понятие «трудоустройство» тесно связано с понятием «занятости» молодых специалистов. В ст. 1 Закона «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. занятость определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [1]. Занятость как правовую категорию, специалисты исследуют в широком и узком смысле. В широком смысле под

ней следует понимать любую социально значимую деятельность, независимо от ее формы и преследуемых целей (например, службу в Вооруженных силах по призыву, деятельность по воспитанию детей и т.п.). В узком смысле слова занятость следует рассматривать как трудовую деятельность в ее традиционном понимании. Именно ее некоторые авторы именуют трудовой занятостью, выделяя работу по трудовому договору, приносящую заработок, как ее признак. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности [19].

Молодые специалисты, вступая в трудовую жизнь, имеют ряд характерных особенностей. Во-первых, при трудоустройстве они опираются не на опыт, а на полученные теоретические знания. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% выпускников либо не имеют вообще никакого опыта работы, либо работали не по специальности. Отношение работодателей к такой ситуации не однозначное. Одни, предпочитают не брать таких студентов и выпускников вузов на работу, так как считают это пустой тратой своего времени, другие же, наоборот, рассматривают молодых специалистов как потенциал, ведущий к дальнейшему развитию производства или предприятия [19].

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями «на ура». Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе

несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Во-вторых, при трудоустройстве бывшие студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Как правило, открытые вакансии с ежемесячной оплатой труда от 10 до 20 тыс. даже не рассматриваются молодыми специалистами. С одной стороны это вполне объяснимо, тем, что на такую зарплату одному тяжело прожить. Но с другой стороны, желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высокооплачиваемое место.

В-третьих, выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытаются найти работу не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 или 4 года обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переподготовку молодого специалиста [19].

Рассмотрим современное состояние рынка труда [35]:

Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости г.Перми на 01 мая 2016 года, составляет 4592 человека [35]. Уровень регистрируемой безработицы на 01.05.2016 г. составляет 0,85% к численности экономически активного населения по г.Перми, что ниже уровня безработицы в целом по Пермскому краю (по состоянию на 30.04.2016г. – 1,68%). На 01.05.2016 г. количество вакансий, которыми располагала служба занятости г.Перми, составило 7199 единиц, из них 50,1% по рабочим специальностям 87,4% от общего числа вакансий составляют

вакансии с оплатой труда выше прожиточного минимума. С начала 2016 года численность трудоустроенных службой занятости г.Перми составила 1915 человек, в том числе безработных – 1434 человек, направлено на общественные работы 285 человек, трудоустроено по программам временного трудоустройства 57 человек из числа испытывающих трудности в поиске работы и 109 несовершеннолетних граждан по программе временного трудоустройства граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, 3 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые [35].

Услуги по профориентации получили 4659 человек, 317 безработных граждан получили государственную услугу по психологической поддержке, 374 безработных гражданина получили государственную услугу по социальной адаптации на рынке труда [35].

Направлены на профессиональное обучение 542 безработных гражданина, а также 85 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, и 32 пенсионера (незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости, и которые стремятся возобновить трудовую деятельность).

Услуги по содействию самозанятости получили 47 безработных граждан.

Работодателям предоставлена субсидия из бюджета Пермского края в рамках реализации мероприятия «Стимулирование работодателей к оборудованию (оснащению) рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов» на оборудование 3 рабочих мест.

1 работодатель получил субсидию на оборудование рабочего места для трудоустройства гражданина, из числа многодетных родителей [35].

В кризисных условиях мировой экономики проблемы с трудоустройством затронули не только работающее население, но и молодых специалистов, которые только начинают свою трудовую деятельность.

Ужесточение требований к потенциальным кандидатам во много раз увеличило конкуренцию и сделало трудоустройство молодежи весьма затруднительным.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю (далее – Пермьстат) в январе–декабре 2016 года социально-экономическое развитие Пермского края характеризовалось следующими тенденциями [36]:

Статус безработного получили в течение 2015 года в целом по краю 48,1 тыс. чел. (49,9 тыс. чел., снижение на 3,6%) или 49,7% от числа обратившихся в СЗН в поисках работы незанятых граждан.

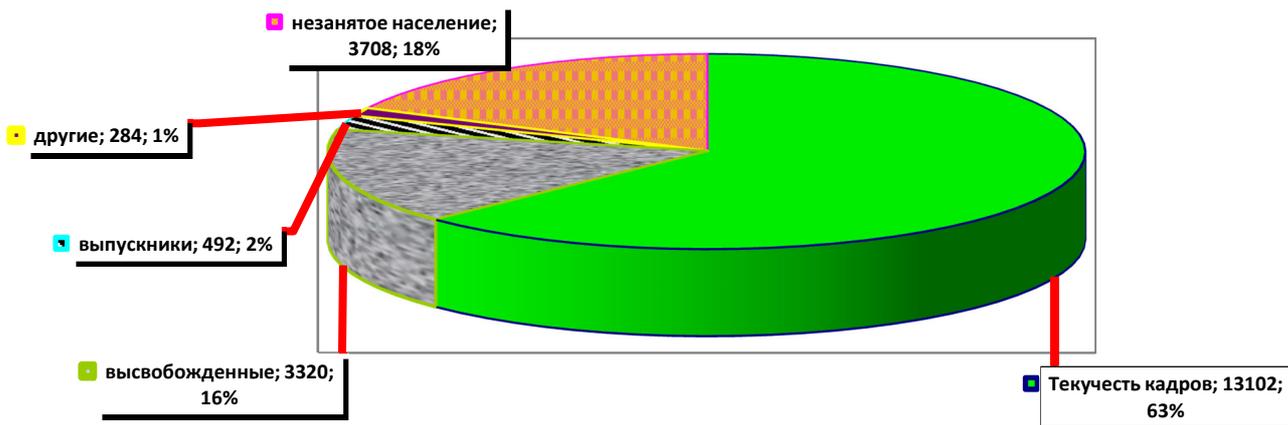
Общая численность безработных (с перешедшими с предыдущего года), состоявших на учете в СЗН края в течение 2015 года, составила 68,2 тыс. человек (70,9 тыс. чел., снижение на 3,8%).

По категориям рынка труда из обратившихся в СЗН в течение 2015 года незанятых граждан статус безработного получили: 67,5% – высвобожденных работников (от численности обратившихся данной категории), 63,3% – выпускников, 53,4% – демобилизованных из ВС, 47,5% – уволенных по причинам текучести кадров, 47,5% – длительно незанятых и 42,1% – освобожденных из УИН [36].

Доля молодежи в возрасте 16-29 лет в общей численности безработных в целом по краю возросла за год и составила 23,3% (в аналогичный период прошлого года – 22,2%). По удельному весу молодежи по-прежнему выделяются территории с высокой "молодежной" безработицей: Карагайский (32,9%), Соликамский (31,7%) и Чернушин-ский (30,2%) муниципальные районы, а также территории, где доля молодежи значительно ниже среднекраевой: Кишертский (14,5%), Б-Сосновский (16,7%) и Еловский (17,1%) муниципальные районы. Абсолютная численность данной категории безработных возросла по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 27,5% и составила на конец отчетного периода 5,9 тыс.чел [36].

Доля выпускников учебных заведений составляет в общей численности безработных на конец отчетного периода 2,5% (2,4%), абсолютная численность выпускников с начала года возросла с 486 до 636 чел [36].

Рис.1 Структура безработных, состоящих на учете в СЗН Пермского края на 1 января 2016 года, по категориям рынка труда.



В структуре численности безработных по категориям рынка труда на 1 января 2016 года наибольшую долю составляют уволенные по причинам текучести кадров – 62,7% (65,6%), незанятое население, не работавшее более года – 17,7% (18,1%), высвобожденные – 15,9% (12,6%) и выпускники – 2,4% (2,4%) – рис.1. [36].

Исходя из статистических данных состояния современного рынка труда можно сделать вывод, что действительно существует такая проблема как трудоустройство молодежи, в том числе и студенческой молодежи.

Согласно Росстату «существует еще другая, возможно, более значимая проблема – это получение в настоящее время молодыми людьми тех специальностей, которые не являются востребованными на рынке труда или которыми рынок уже перенасыщен. По информации Росстата всего 47% россиян, а в отдельных регионах 69% не работают по полученной специальности – это возрастная группа 25-35 лет. Люди же свыше 35 лет работают по тем профессиям, которые они получили» [41].

Состояние регистрируемого рынка труда выпускников с высшим образованием в 2015 г. в г. Пермь [36].

ВУЗ	Обратилось	Всего трудоустроено	Трудоустроено по специальности	Численность безработных на конец года
ПГАИК	39	9	4	11
ПГСХА	118	43	20	25
ПГГПУ	73	24	10	16
ПНИПУ	156	65	16	40
ПГНИУ	123	46	15	22

Из данных таблицы можно сделать вывод, что многие выпускники не могут трудоустроиться по полученной специальности и с каждым годом эти данные ухудшаются. К примеру, в 2014 году в ЦЗН обратились 28 выпускников ПГГПУ и только 3 человека устроилось по специальности (приложение 1).

1.2. Технологии содействия занятости молодежи: понятие, виды

Обеспечение занятости российских граждан является приоритетной задачей для правительства. Осуществление некоторых социально-экономических преобразований в нашей стране иногда ведет к возникновению целого комплекса новых проблем, в том числе и в сфере занятости населения [21].

В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года №1032-1, занятость определяется как деятельность граждан, которая является источником средств для удовлетворения их личных и общественных потребностей в виде заработка, трудового дохода. Это означает, что занятость является трудовой деятельностью, сущность которой состоит в получении гражданами

заработной платы в результате их личного труда. При этом следует иметь в виду, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, Уголовный кодекс РФ предусматривает в качестве меры уголовного наказания обязательные и исправительные работы. Само же наказание является мерой государственного принуждения, которая назначается по приговору суда. Стоит отметить, труд должен осуществляться в рамках законодательства Российской Федерации, и не противоречить ему.

Обеспечение занятости российских граждан является приоритетной задачей для правительства. Осуществление некоторых социально-экономических преобразований в нашей стране иногда ведет к возникновению целого комплекса новых проблем, в том числе и в сфере занятости населения. Стоит отметить, что рынок труда представляет собой структуру достаточно саморегулирующуюся, которая нормально функционирует благодаря конкуренции спроса и предложения на рабочую силу. Но если предложения превышают спрос, то это ведет непосредственно к безработице. Также к ней могут привести и некоторые производственные интересы, которые повлекут за собой ослабление социальной защищенности людей, грубо говоря, привести к массовой безработице и обнищанию населения. Во избежание таких последствий необходимо постоянно совершенствовать политику занятости, повышать эффективность взаимодействия органов служб занятости с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и работодателями; обеспечивать реализацию мероприятий, а также усиление работы органов в направлении социальной поддержки безработных граждан и т.п. Расширяющийся рынок труда, отражающий экономические законы развития производства и сферы услуг, требует соответствующих режимов организации труда и управления персоналом, что предполагает более четкое правовое обеспечение формирования рабочих мест [12].

Совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу представляет собой рынок труда. Субъектами этих отношений являются безработные граждане, государство и работодатели, которые имеют на рынке свои общие интересы. Это означает, что граждане преследуют цель реализации своего права на труд путем поиска подходящей оплачиваемой работы.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход [34].

В трудовом праве существуют следующие взгляды на определение занятости. А. Райкович предлагает различать занятость в широком (это работа, занятие, труд и т.д.) и в узком (это работа в условиях служебного подчинения лиц) смыслах; В.Н. Ягодкин под занятостью понимает «обеспеченность всего трудоспособного населения работой, трудом в различных отраслях и сферах общественного производства или общественно полезной деятельностью»; Е.И. Рузавина понимает под ней «движение активной части населения относительно вещественных условий производства в процессе накопления в специфических для данного общества социально-экономических формах»; Э.Р. Саруханов – «совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности»; С.Н. Злупко – «общественные отношения планомерного вовлечения трудоспособного населения в общественно полезный труд» [13].

Итак, охарактеризуем отдельные формы и виды занятости:

По регулярности трудовой деятельности:

1. Постоянная – это трудовая занятость работника, которая состоит из определенного числа часов каждую неделю;

2. Временная – это занятость с определенным сроком, которая предполагает фиксированный срок трудового договора;

3. Сезонная – это занятость, которая возникает из-за сезонных колебаний спроса на труд, иначе говоря, работа в определенный сезон;

4. Случайная – это занятость, которая основывается на выполнении отдельных, разовых работ с целью получения вознаграждения. В свою очередь, ее подразделяют на: неформальную, непостоянную и само занятость. Стоит отметить, что случайная занятость является достаточно рискованной, как для работника, так и для работодателя. Случайная работа может считаться невыгодной для того, кто ее выполняет, т.к. может выражаться в нестабильных и низких заработках, а также отсутствии социальных гарантий и карьерного роста. Работодатель же не застрахован от работы, которая выполнена некачественно, а также от издержек обучения, трудностей с правоохранительными органами и т.п.

По режиму рабочего времени:

1. Занятость с режимом полного рабочего времени (на сегодняшний день продолжительность полного рабочего дня составляет 40 часов в неделю);

2. Неполная (частичная) – это форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем.

По легитимности трудоустройства:

1. Формальная – это занятость, которая зарегистрирована в официальной экономике;

2. Неформальная – занятость, которая не зарегистрирована в официальной экономике, т.е. незарегистрированная экономическая деятельность. Она может включать в себя как легальные, так и нелегальные, виды деятельности, оплата за которые не декларируется и производится наличными в конверте.

По способу участия в общественном труде:

1. Занятость по найму – это осуществляемая непосредственно под контролем работодателя деятельность;

2. Самостоятельная – занятость, осуществляемая на собственных предприятиях, и вознаграждение зависит от финансовых результатов деятельности.

В связи с потребностью экономики в рабочей силе, а также населения в рабочих местах и учет населения по определенным видам занятости выделяют следующие:

1. Полная занятость – это обеспечение работой всех желающих и нуждающихся в ней, т.е. наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения страны, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить работникам, желающим трудиться рабочие места, соответствующие их профессиональной ориентации, образованию, опыту работы;

2. Рациональная занятость – это, своего рода, разновидность полной занятости, которая предполагает качественное соответствие работников и занимаемых ими рабочих мест;

3. Эффективная занятость – это такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда (также рабочего времени), при минимальных социальных издержках;

4. Продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом;

5. Свободно-избранная занятость – это право работника распоряжаться своей рабочей силой, т.е. право выбирать между занятостью и незанятостью, запрещая какое бы то ни было административное привлечение к труду;

6. Социально-полезная занятость – это занятость, которая распространяется на все социально-значимые виды занятости, включая службу в армии, воспитание детей, ведение домашнего и личного подсобного

хозяйства, а также уход за больными членами семьи, престарелыми гражданами, общественную и религиозную деятельность трудоспособных граждан и т.д.

7. Временная занятость – это занятость, при которой человека принимают на работу вместо другого сотрудника на определенный срок, т.е. по срочному трудовому договору, но с сохранением за предыдущим работником места (например, отпуск по беременности).

Рассмотрев основные виды и формы занятости, можно прийти к выводу, что занятость населения, в первую очередь, формируется в процессе его распределения по сферам, отраслям и видам деятельности [23].

Технология по содействию занятости студенческой молодежи можно определить как совокупность приемов, методов и воздействий, оказываемых специалистами социальных и медицинских служб, служб занятости населения, сервисных и правозащитных НКО, кадровых служб и иных социально ориентированных организаций, учреждений и предприятий или их структурных подразделений по обеспечению адресного, индивидуального подхода к организации процесса социального сопровождения при трудоустройстве студенческой молодежи.

Для эффективной работы в системе занятости были открыты молодежные биржи труда, которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве. Широко развита сеть молодежных агентств по труду и занятости, ведущих активную профориентационную работу и обучение наиболее востребованным на рынке труда специальностям.

Основной целью деятельности данных организаций является создание благоприятных условий для интеграции молодежи на рынке труда, адаптации ее к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижение социальной напряженности в молодежной среде.

Граждане, обратившиеся в службу занятости, имеют право проконсультироваться по вопросам выбора сфер деятельности,

трудоустройства, профессионального обучения. При этом регистрироваться в службе занятости не обязательно.

Службой занятости ведется активная работа, базирующаяся на организационной и финансовой поддержке реализации соответствующих социальных программ для молодежи, их методического обеспечения, на различных формах повышения квалификации кадров. В числе перспективных направлений, обеспечивающих развитие молодежи — содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке молодежи и содействие занятости. В системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает право молодежи на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку по направлению органов службы.

Во всех крупных ВУЗах города Перми действуют отделы по содействию трудовой занятости выпускников. Например, в Пермском Государственном Гуманитарном - Педагогическом Университете есть отдел практики, трудоустройства и профессионального сопровождения, он начал свою деятельность в 2005 году. В Пермском Государственном Научно – Исследовательском Университете существует центр развития карьеры «Alma mater», функционирует с 2002 года. В Пермской Государственной Сельско – Хозяйственной Академии это Центр содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников, был создан в 2008 году. И во многих других ВУЗах есть такие отделы.

Основные цели и функции таких отделов:

1. Трудоустройство выпускников.
2. Анализ трудоустройства молодых специалистов, как в Пермском крае, так и в России.
3. Оказание услуг по информированию студентов и выпускников о профориентации с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства.

4. Содействие в прохождении практики студентов, планирование и организация всех видов практики.

5. Консультирование и информирование заинтересованных организаций по проблемам занятости молодых специалистов.

6. Организация стажировок и практик, обеспечение временной занятости

7. Организация работы с работодателями Пермского края, анализ спроса на специалистов, прогноз развития ситуации, определение специфики на рынке образовательных услуг, взаимодействие с другими ВУЗами, органами власти, общественными организациями, определение стратегических ориентиров подготовки специалистов.

8. Взаимодействие с выпускниками разных лет.

9. Осуществление связи с органами образования, образовательными учреждениями и предприятиями по вопросам организации практики .

В практике деятельности отделов по содействию трудовой занятости студентов проведение «Дней карьеры», «Ярмарок вакансий», организация круглых столов с работодателями, встреч с руководителями министерств и ведомств, организация профориентационных экскурсий для студентов в учреждения и организации работодателей. Партнерами университета в профессиональном развитии его студентов выступают органы государственной власти, службы занятости, кадровые консалтинговые агентства, вузовские кадровые центры, общественные организации.

Важной составляющей карьерного развития является первичное трудоустройство выпускника, начало его самостоятельной профессиональной деятельности. Сопровождение со стороны университета в этой фазе карьерного развития заключается в обеспечении выбора места работы по специальности, помощь в составлении резюме, обучение технологиям прохождения собеседования [38].

Вывод по главе

В результате изучения теоретического материала по исследуемой проблеме мы выделили следующие определения:

Молодежь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивают, а в определенном возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 35 лет.

Рынок труда - система социально-экономических отношений между свободными владельцами рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и физическими и юридическими владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу, по поводу распределения, перераспределения, найма и включения рабочей силы в процесс общественного производства.

Особенности молодежного рынка труда:

1. Неустойчивость спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

2. Низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Это вызвано следующими причинами: отсутствием опыта у молодых специалистов; завышенными требованиями к заработной плате в первый год; резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике); отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями; неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения; необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их.

3. Молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники

учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям.

4. На молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Технология по содействию занятости студенческой молодежи представляет собой совокупность приемов, методов и воздействий, оказываемых специалистами социальных и медицинских служб, служб занятости населения, сервисных и правозащитных НКО, кадровых служб и иных социально ориентированных организаций, учреждений и предприятий или их структурных подразделений по обеспечению адресного, индивидуального подхода к организации процесса социального сопровождения при трудоустройстве студенческой молодежи.

Доля выпускников учебных заведений составляет в общей численности безработных на конец отчетного периода 2,5% (2,4%), абсолютная численность выпускников с начала года возросла с 486 до 636 чел. Исходя из статистических данных, состояния современного рынка труда, можно сделать вывод, что действительно существует такая проблема как трудоустройство молодежи, в том числе и студенческой молодежи и что необходимы технологии по содействию трудовой занятости выпускников как ВУЗов так и других учебных заведений.

ГЛАВА 2. ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАОЧНОМ ОТДЕЛЕНИИ ПГГПУ

2.1 Описание констатирующего эксперимента

Констатирующий эксперимент проводился на базе ПГГПУ. В нем приняло участие 8 человек - студенты, обучающиеся на заочном отделении 5 курсе по направлениям подготовки «Организация работы с молодежью» и «Учитель начальных классов».

Цель констатирующего эксперимента: определить готовность студентов к успешному трудоустройству по получаемой специальности.

Инструментарием исследования выступила анкета.

Респондентам была предложена анкета (Приложение 2), в которой содержалось 11 вопросов различной формы ответа. Респонденты зашифрованы под цифрами 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8.

Для более полного анализа каждого респондента рассмотрим отдельно:

Респондент №1. Девушка из города Перми, 27 лет, обучается в ПГГПУ по специальности «Организация работа с молодежью», обучается с целью общего развития. Дальнейшие планы: будет получать образование по другой специальности(юриспруденция) и продолжит работать там, где работает. В настоящее время работает на пороховом заводе делопроизводителем. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует только уровень теоретической подготовки в ВУЗе, но не соответствует уровень практической подготовки. Респонденту требуется помощь в трудоустройстве по специальности. Были попытки трудоустройства по получаемой специальности. Она считает главной трудностью при трудоустройстве: отсутствие вакантных мест.

Респондент №2. Девушка из города Перми, 28 лет, обучается в ПГГПУ по специальности «Организация работы с молодежью». Предыдущее образование: «Фельдшер общей практики». Обучается с целью общего развития, для себя. Дальнейшие планы: искать работу по специальности, посвятить себя дому, семье. На данный момент работает продавцом-кассиром в магазине. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует только уровень теоретической подготовки в ВУЗе, но не соответствует уровень практической подготовки. Респонденту требуется помощь в трудоустройстве по специальности. Были попытки трудоустройства по получаемой специальности, считает главной трудностью при трудоустройстве: отсутствие опыта работа.

Респондент №3. Девушка из города Перми, 24 года, обучается в ПГГПУ по специальности «Учитель начальных классов». Получает высшее образование для дальнейшей работы. Дальнейшие планы: продолжит получение образование по данной специальности(магистратура, аспирантура), продолжит работать там где сейчас работает. На данный момент работает воспитателем в детском саду. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует только уровень практической подготовки в ВУЗе, но не соответствует уровень теоретической подготовки. Помощь в трудоустройстве по специальности не нужна, самостоятельно трудоустроиться не пыталась.

Респондент №4. Девушка из города Перми, 24 года, обучается в ПГГПУ по специальности «Организация работы с молодежью». Предыдущее образование: социальный педагог. Получает высшее образование для общего развития, для повышения квалификации, для того чтобы работать по этой специальности. Дальнейшие планы: искать работу по специальности, продолжить работать там, где сейчас работает. На данный момент работает: в ПГГПУ, в отделе мониторинга и управления качеством образования подготовки, специалистом техником. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует только уровень теоретической подготовки в ВУЗе, но не

соответствует уровень практической подготовки. Респонденту требуется помощь в трудоустройстве по специальности. Были попытки трудоустройства по получаемой специальности, считает главной трудностью при трудоустройстве: отсутствие опыта работа.

Респондент №5. Девушка из города Перми 25 лет обучается в ПГГПУ по специальности «Учитель начальных классов». Получает высшее образование для дальнейшей работы. Дальнейшие планы: искать работу по специальности, продолжит работать там, где сейчас работает. На данный момент работает продавцом в магазине. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует только уровень теоретической подготовки в ВУЗе, но не соответствует уровень практической подготовки. Респонденту требуется помощь в трудоустройстве по специальности, самостоятельно трудоустроиться по специальности не пыталась.

Респондент №6. Девушка из города Перми, 24 года, обучается в ПГГПУ по специальности «Учитель начальных классов». Получает высшее образование для дальнейшей работы. Дальнейшие планы: искать работу по специальности, продолжит получение образование по данной специальности(магистратура, аспирантура). На данный момент работает воспитателем в детском саду. Отмечает, что ее ожиданиям соответствует уровень теоретической и практической подготовки в ВУЗе. Помощь в трудоустройстве по специальности не нужна и самостоятельно трудоустроиться не пыталась.

Респондент №7. Девушка из города Перми, 22 года, обучается в ПГГПУ по специальности «Организация работы с молодежью». Предыдущее образование: секретарь-референт. Обучается с целью общего развития, для себя. Дальнейшие планы: посвятит себя дому, семье, не определилась в выборе. На данный момент не работает. Отмечает, что ее ожиданиям не соответствует уровень теоретической и практической подготовки в ВУЗе. Помощь в трудоустройстве по специальности не требуется. Были попытки

трудоустройства по получаемой специальности, считает главной трудностью при трудоустройстве: маленькая заработная плата.

Респондент №8. Девушка из города Перми, 30 лет, обучается в ПГГПУ по специальности «Организация работы с молодежью». Предыдущее образование: экономика и бухгалтерский учет. Обучается с целью общего развития, для себя. Дальнейшие планы: искать работу по специальности, продолжит работать там, где сейчас работает. На данный момент работает воспитателем в детском саду. Отмечает, что ее ожиданиям не соответствует уровень теоретической и практической подготовки в ВУЗе. Респонденту требуется помощь в трудоустройстве по получаемой специальности. Были попытки трудоустройства по получаемой специальности, считает главной трудностью при трудоустройстве: отсутствие рабочих мест, маленькая заработная плата, отсутствие опыта работы.

Проанализировав все ответы респондентов можно сделать вывод, что большинство студентов не удовлетворены качеством получаемых практических знаний, то есть можно предположить, что респонденты не готовы к реальной работе. Так же можно отметить, что 50% респондентов отмечают, что они собираются искать работу по получаемой специальности, но продолжают работать там, где сейчас работают. На данный момент никто из респондентов не работает по получаемой специальности, хоть и заочное обучение подразумевает под собой получение высшего образования по специальности, по которой уже работают студенты.

2.2 Формирующий эксперимент по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении

В соответствии с целью, гипотезой исследования и на основе результатов констатирующего эксперимента нами был проведён формирующий эксперимент, задача которого состояла в разработке и реализации программы «Твое профессиональное будущее», направленное на

формирование готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов 5 курса обучающихся на заочном отделении.

Цель формирующего эксперимента было разработать и экспериментально проверить программу формирования мотивации на успешное трудоустройство по получаемой специальности.

В опытно-экспериментальной работе приняло участие 8 студентов ПГПУ 5 курса обучающихся на заочном отделении по направлениям подготовки «Организация работы с молодежью» и «Учитель начальных классов». Продолжительность программы 2 месяца (март-апрель 2016 года).

Основанием для разработки программы стало отсутствие желания успешного трудоустройства по получаемой специальности у двух респондентов и трудности при трудоустройстве по получаемой специальности у 6 респондентов.

На сегодняшний день у большинства студентов заочников нет желания трудоустроиваться по получаемой специальности, это может быть связано с недостаточностью практических навыков или неоправданными ожиданиями о специальности в процессе обучения. Также нежелание работать по получаемой специальности может быть вызвано сложностями трудоустройства: нет рабочих мест, отсутствие опыта работы, маленькая заработная плата и т.д.

Цель программы: формирование готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности.

Задачи программы:

1. Сформировать объективную оценку о получаемой специальности.
2. Подготовить студентов к успешной самопрезентации.
3. Помочь объективно составить мнения о своих возможностях и желаниях.

В соответствии со структурой профессиональных компетентностей занятия направлены на формирование когнитивного, мотивационно-ценностного и деятельностно – практического компонентов.

Тематика занятий составлена таким образом, чтобы у студентов повысилась мотивация на успешное трудоустройство по получаемой специальности, и сформировались навыки самопрезентации перед работодателем.

Основными принципами, положенными в основу реализации программы, являются следующие:

1. Принцип конфиденциальности – данные об учащих, полученные в процессе работы на основе доверительных отношений, не подлежат сознательному или случайному разглашению вне согласованных условий;

2. Принцип доступности, заключающийся в необходимости соответствия содержания, методов и форм занятий возрастным особенностям студентов, уровню их развития;

3. Принцип связи теории с практикой, ориентирующий учащихся на применение усвоенных знаний для решения задач практического характера, которые возникают перед ними;

После реализации программы мы ожидаем получить следующие результаты:

1. Повышение представлений о возможностях профессиональной деятельности в рамках получаемой специальности.

2. Повышение интереса к успешному трудоустройству по получаемой специальности.

Участники программы будут уметь:

1. Грамотно составлять резюме.
2. Успешно проходить собеседования.

Иметь представления:

1. О получаемой специальности.
2. О своих возможностях на рынке труда.

Методы и методики отслеживания результатов реализации программы:

1. Включенное педагогическое наблюдение.

2. Устный и письменный опросы (анкетирование, тестирование, диагностики, беседа).

3. Рефлексия каждого занятия

Программа предусматривает сочетание различных форм и методов работы: деловая игра, консультирование, беседы, профессиональное тестирование.

Программа по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении, состоит из 4 занятий. Продолжительность каждого занятия составляет 120 минут.

Структура каждого занятия: вводная часть, основная часть, заключительная часть. Вводная часть необходима для подготовки студентов к работе. На нее отводится 20 минут от времени занятия. Цели: актуализировать изучаемую проблему, подготовить студентов к совместной работе. Основная часть занятия предполагает усвоение необходимого теоретического материала, формирование умений и навыков через использование упражнений, проблемных ситуаций. На основную часть отводится 90 минут. В заключительной части подводятся итоги занятия, делаются выводы, даются ответы на вопросы, проводится рефлексия. На заключительную часть отводится 10 минут.

Тематический план

Блок	Тема занятия	Цель	Преобладающие формы и методы	Количество часов
Коммуникативный	«Твое профессиональное будущее»	Знакомство с группой. Выявление проблем успешного трудоустройства по получаемой специальности.	Беседа	2
Исследовательский	«Профкарьера»	Помочь объективно составить	Профессиональное тестирование	2

		мнения о своих возможностях и желаниях.		
Игровой	«Подготовка к собеседованию»	Научить грамотной самопрезентации.	Консультирование, деловая игра.	2
Коммуникативный	«Профессионалы своего дела»	Сформировать объективную оценку о получаемой специальности.	Консультирование, беседа.	2

Подробное описание каждого занятия:

Мероприятие №1

Цель: Знакомство с группой. Выявление проблем успешного трудоустройства по получаемой специальности.

Название: «Твое профессиональное будущее».

Метод проведения: беседа.

Описание: в процессе беседы с группой обсуждались следующие вопросы:

1. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.

В процессе обсуждения данного вопроса студенты выделили следующие проблемы: отсутствие опыта работы, трудности при прохождении собеседования, а именно ответы на каверзные вопросы, не умение грамотной самопрезентации. Отсутствием у молодых людей навыков и способов поведения на рынке труда, направленных на самостоятельный поиск работы или форм занятости и нежеланием адаптировать свои запросы, порой завышенные, к уровню оплаты труда и организации рабочего места реалиям жизни.

2. Как они видят свое профессиональное будущее.

Студенты на данном этапе с трудом представляют свое профессиональное будущее и в основном нацелены на трудоустройство туда, где заработная плата будет соответствовать их пожеланиям.

3. Причины отсутствия желания успешного трудоустройства по получаемой специальности.

В процессе обсуждения студенты выделили следующие причины: разочарование в получаемой профессии в процессе обучения, отсутствие рабочих мест, а так же не удовлетворенность уровнем заработной платы и организацией рабочего места.

4. Причины и цели получения высшего образования вообще и в ПГГПУ.

В этом вопросе мнения студентов разделились. Одни отмечали, что получают высшее образование для самореализации и выбор ВУЗа и направления подготовки был для них не важен. Другие же отмечали что высшее образование именно в ПГГПУ нужно им для дальнейшей работы.

Мероприятие №2

Цель: помочь объективно составить мнения о своих возможностях и желаниях.

Название: «Профкарьера».

Метод проведения: Профессиональное тестирование.

Описание: профориентационное тестирование на базе отдела практики и трудоустройства и профессионального сопровождения ПГГПУ.

Тестирование включает в себя прохождение 5-ти тестов по направлениям:

1. Профессиональные интересы – определение того, чем человеку хочется заниматься в профессиональной деятельности. Позволяет ответить на вопросы: в какой организации человеку лучше работать, какая позиция и должность подойдет ему в большей степени.

2. Профессиональные способности – определение интеллектуальных способностей и возможностей человека, их применимость к тем или иным видам деятельности. Позволяет понять, на какие стороны интеллекта человеку лучше положиться, а какие имеет смысл активнее развивать.

3. Профессиональная мотивация – определение основных профессионально важных мотивов и потребностей, которые определяют пути построения карьеры. Позволяет определить, какой тип карьерного развития позволит студенту или специалисту максимально раскрыть свой потенциал.

4. Структура личности – выявление личностных особенностей и склонностей (характера), являющихся базой успешного и верного профессионального развития. Помогает выяснить, в какой сфере деятельности специалист со своими личностными особенностями будет наиболее успешен и удовлетворен.

5. Жизненные установки – определение основных ценностей человека, его подходов к решению жизненных задач; определение способности и умения человека самостоятельно находить смысл и интерес для себя как в профессиональной жизни, так и в целом. Помогает осознать, какими жизненными ценностями человек руководствуется, принимая решения о своем профессиональном будущем, и как они могут сказаться на его дальнейшей жизни [40].

После прохождения тестирования по методике «Профкарьера» выдается распечатка результатов, которая включает в себя:

1. Индивидуальный графический шкальный профиль с результатами по каждому измеряемому тестом качеству: профессиональные интересы, способности, мотивация, личностные качества, жизненные установки.

2. Круговая диаграмма, показывающая наиболее подходящие для тестируемого типы должностных функций.

3. Круговая диаграмма, показывающая наиболее подходящие типы карьеры.

4. Списки профессий, максимально соответствующих интересам, способностям, мотивам, личностным особенностям и жизненным установкам тестируемого.

5. Текстовые описания результатов по всем показателям теста.

6. Рекомендации по развитию, подбор тренингов [40].

После прохождения тестирования с каждым студентом была проведена индивидуальная консультация по результатам тестирования. Консультировала начальник отдела практики и трудоустройства и профессионального сопровождения ПГГПУ Тюлькина Д.В.

Мероприятие №3

Цель: Научить грамотной самопрезентации.

Название: «Подготовка к собеседованию».

Метод проведения: Консультирование, деловая игра.

Описание: первая часть занятия: технология и правила составления резюме. В этой части мы рассматривали: что такое резюме, три основных принципа, которые должны быть учтены при составлении резюме, пошаговое составлению резюме и основные ошибки при составлении резюме. В конце первого блока занятия у каждого студента было составлено свое собственное резюме.

Вторая часть занятия: правила успешного прохождения собеседования. В этой части мы обсуждали, как необходимо подготовиться к собеседованию, основные и каверзные вопросы которые могут быть заданы на собеседование и как правильно на них ответить.

Третья часть занятия: ролевая игра «Собеседование».

Ход игры: в начале игры участники делятся на две команды: те кто проходит собеседование и тех кто проводит собеседование. Так же в начале игры обсуждается направление вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из класса, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур.

Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в класс, и представитель работодателя торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора.

После участники игры меняются местами. Те кто проходил собеседование становятся «работодателями», а те кто проводил собеседование становятся «кандидатами на должность».

Мероприятие №4

Цель: организовать встречу с реальными практиками.

Название: «Профессионалы своего дела»

Метод проведения: Консультирование, беседа.

Описание: поездка в МОУ Заболотскую основную общеобразовательную школу. Встреча с учителем начальных классов(Полухина С.А.), социальным педагогом(Колобова Н.В.) и педагогом-организатором(Шпакова Г.А.). Встреча прошла в форме беседы, где профессионалы рассказали подробно о своей работе и ответили на интересующие вопросы группы.

Таким образом, в результате проделанной работы у студентов сформировалась объективная оценка о себе, о своих сильных и слабых сторонах, научились грамотно составлять резюме и успешно проходить собеседования. Так же в процессе реализации программы студенты окончательно определились в выборе дальнейшего профессионального пути.

2.3 Анализ и обобщение результатов опытно – экспериментальной работы по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении

Проанализировав положения молодежи на рынке труда, современное состояние рынка труда и содействие занятости студентов в ВУЗах и на основе данных констатирующего эксперимента мы разработали программу по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой

специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении в условиях ВУЗа и реализовали ее на базе ПГГПУ.

В рамках программы было проведено 4 занятия со студентами пятого курса. После окончания реализации программы была проведена контрольная диагностика эффективности программы по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении.

Для определения эффективности проведенной работы мы использовали данные профессионального тестирования «Профкарьера» и результаты анкеты «Ваше профессиональное будущее»(приложение 2).

Профессиональный тест «Профкарьера».

После прохождения тестирования по методике «Профкарьера» выдается распечатка результатов, которая включает:

1. Индивидуальный графический шкальный профиль с результатами по каждому измеряемому тестом качеству: профессиональные интересы, способности, мотивация, личностные качества, жизненные установки;
2. Круговая диаграмма, показывающая наиболее подходящие для тестируемого типы должностных функций;
3. Круговая диаграмма, показывающая наиболее подходящие типы карьеры;
4. Списки профессий, максимально соответствующих интересам, способностям, мотивам, личностным особенностям и жизненным установкам тестируемого;
5. Текстовые описания результатов по всем показателям теста.
6. Рекомендации по развитию, подбор тренингов[40].

Рассмотрим результаты профессионального тестирования каждого респондента отдельно. Респонденты зашифрованы под цифрами 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8.

Респондент №1. Сильные стороны: лидерство (умеет воодушевлять и убеждать сотрудников, побуждать к работе). Способен вызывать интерес и

доверие у людей.), мотивация достижений (инициативен, ориентирован на достижение высоких результатов, готов браться за новые дела.), стрессоустойчивость (умеет сохранять спокойствие и стабильность деятельности в условиях внешнего давления и трудностей.), ориентация на клиента (умеет удержать клиента и создать условия для долгосрочного сотрудничества. Проявляет внимание к потребностям клиента и своевременно на них реагирует.), коммуникабельность (общителен, контактен. С легкостью находит общий язык с разными людьми. Возможны проблемы из-за чрезмерной общительности.), командность (в большинстве ситуаций эффективно взаимодействует с коллегами для достижения поставленной цели.), гибкость (легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.), ориентация на развитие (склонен ориентироваться на развитие, получение новых знаний.), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: организованность (чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.), нормативность (психологически не готов к преданности организации. Все зависит от условий конкретной компании.), комплексное решение проблем (средняя степень готовности к системному анализу ситуаций.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах¹: Event-manager, медиапланнер 58, продюсер (искусство, медиа) 58, региональный представитель, региональный

¹ Здесь и далее – указано соответствие индивидуально – личностных качеств определенным профессиям (в%).

менеджер по продажам 58, руководитель по работе с клиентами 57, Start-up менеджер, руководитель новых проектов 57, менеджер по продукту 57, арт-директор 56, коммерческий директор (руководитель по продажам) 56, руководитель по рекламе, связям с общественностью 56, Project-manager, руководитель проекта 55, предприниматель частного бизнеса 55, режиссер (искусство, маркетинг, медиа) 54.

Как отмечалось ранее, респондент под №1 обучается по направлению «Организация работы с молодежью». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Организация работы с молодежью» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента, можно также порекомендовать респонденту продолжить получение дополнительного высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент организации».

Респондент №2. Сильные стороны: командность (в большинстве ситуаций эффективно взаимодействует с коллегами для достижения поставленной цели.), организованность (средняя степень организованности.), нормативность (настроен на поведение в соответствии с нормами корпоративной безопасности (финансовой, информационной). Высокая вероятность надежного поведения сотрудника. В наименьшей степени показатель лояльности зависит от условий конкретной организации.), эмпатия (средние способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.)

Слабые стороны: лидерство (занимает позицию подчиненного, исполнителя, но не лидера. Не проявляет способности к воодушевлению и убеждению сотрудников, не может «вести за собой»), мотивация достижений (ориентирован на избегание неудач в работе, а не на достижение высоких результатов (эффективен в сопровождении процесса, а не в достижении результата). Деятельность нужно направлять и контролировать.), стрессоустойчивость (не стрессоустойчив, раним. Не пригоден к работе, связанной с постоянным внешним давлением и активным преодолением трудностей. Преимущество: чувствителен к людям, к изменениям ситуации.), ориентация на клиента (чаще не проявляет клиенториентированности, может «потерять» клиента.), коммуникабельность (в большинстве ситуаций не общителен: скорее вдумчивый слушатель, чем активный партнер по общению. Более эффективен в работе с техникой или документами.), гибкость (сопротивляется нововведениям, консервативен. Не готов идти на компромисс, осваивать новую информацию и новые технологии.), комплексное решение проблем (не готов (не способен) системно анализировать ситуацию, учитывая множество условий.), ориентация на развитие (не ориентирован на саморазвитие, не выражена внутренняя готовность к получению новых знаний и умений.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: переводчик 71, секретарь, офис-менеджер, банковский клерк 7, делопроизводитель, лаборант, методист 69, гувернер, няня 69, инженер службы сервиса, тестировщик 67, оператор call-центра, ассистент по подбору персонала 67, инспектор по кадрам, специалист по кадровому делопроизводству 67, педагог-психолог 67, специалист по сервису и туризму 67, лаборант химического анализа 66, технолог швейного производства 66, учитель-предметник, репетитор 66.

Как отмечалось ранее, респондент под №2 обучается по направлению «Организация работы с молодежью». Сильные стороны респондента

соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования можно сделать вывод что выбор направления профессиональной подготовки «Организация работы с молодежью» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента, можно так же порекомендовать респонденту продолжить получение дополнительного высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом».

Респондент №3. Сильные стороны: стрессоустойчивость (умеет сохранять спокойствие и стабильность деятельности в условиях внешнего давления и трудностей.), ориентация на клиента (умеет удержать клиента и создать условия для долгосрочного сотрудничества. Проявляет внимание к потребностям клиента и своевременно на них реагирует.), коммуникабельность (довольно общителен и контактен, легок в общении.), командность (в большинстве ситуаций эффективно взаимодействует с коллегами для достижения поставленной цели.), гибкость (легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.), ориентация на развитие (сильно выражена ориентация на развитие, стремится к получению и использованию новых знаний и умений.), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: лидерство (чаще проявляет черты зависимости от других людей, чем «ведет» кого-то за собой. В большинстве ситуаций не способен к воодушевлению и убеждению людей.), мотивация достижений

(ориентирован на избегание неудач в работе, а не на достижение высоких результатов (эффективен в сопровождении процесса, а не в достижении результата). Деятельность нужно направлять и контролировать.), организованность (средняя степень организованности.), нормативность(психологически не готов к преданности организации. Все зависит от условий конкретной компании.), комплексное решение проблем (средняя степень готовности к системному анализу ситуаций.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: менеджер по закупкам, товаровед 70, административный руководитель (заведующий) 68, специалист АХО, офис менеджер 68, специалист по закупкам 68, администратор (салона, отеля, зала, магазина и т.д.) 66, координатор проекта 66, бухгалтер 65, инженер-сметчик, специалист по проектной документации 64, главный бухгалтер 64, специалист государственного и муниципального управления, специалист управления образованием, специалист по работе с молодежью 64, специалист планово-экономического отдела 63, инженер службы сервиса, тестировщик 62.

Как отмечалось ранее, респондент под №3 обучается по направлению «Учитель начальных классов». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Учитель начальных классов» не соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента. Можно порекомендовать респонденту получить высшее образования по направлению подготовки «Менеджмент организации» или «Экономика».

Респондент №4. Сильные стороны: лидерство (умеет воодушевлять и убеждать сотрудников, побуждать к работе. Способен вызывать интерес и доверие у людей.), мотивация достижений (инициативен, ориентирован на достижение высоких результатов, готов браться за новые дела.), стрессоустойчивость (достаточно спокоен и стабилен в стрессовых ситуациях (внешнее давление, преодоление трудностей).), ориентация на клиента (умеет удержать клиента и создать условия для долгосрочного сотрудничества. Проявляет внимание к потребностям клиента и своевременно на них реагирует.), коммуникабельность (общителен, контактен. С легкостью находит общий язык с разными людьми. Возможны проблемы из-за чрезмерной общительности.), командность (в большинстве ситуаций эффективно взаимодействует с коллегами для достижения поставленной цели.), гибкость (легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.), ориентация на развитие (сильно выражена ориентация на развитие, стремится к получению и использованию новых знаний и умений), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: организованность (чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.), нормативность (психологически не готов к преданности организации. Все зависит от условий конкретной компании.), комплексное решение проблем (средняя степень готовности к системному анализу ситуаций.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: менеджер по обучению персонала, тренер, специалист по мотивации, педагог 71, хореограф, тренер-инструктор 70,

аниматор 69, дизайнер-консультант 69, коуч, психолог-консультант 69, Event-manager, медиапланнер 66, BTL менеджер (маркетинг, продажи) 66, педагог дополнительного образования, педагог-организатор 66, социальный педагог, социальный работник, сотрудник патронажной службы 66, специалист по адаптивной физкультуре 66, педагог-психолог 65, режиссер (искусство, маркетинг, медиа) 65.

Как отмечалось ранее, респондент под №4 обучается по направлению «Организация работы с молодежью». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Организация работы с молодежью» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента.

Респондент №5. Сильные стороны: ориентация на клиента (средний уровень готовности к поддержанию долгосрочных отношений с клиентом.), коммуникабельность (средний уровень общительности. Баланс между «умением говорить» и «умением слушать»), командность (легко срабатывается и эффективно взаимодействует с коллегами для достижения. «Человек команды»), нормативность (в целом настроен на поведение в соответствии с нормами корпоративной безопасности. В меньшей степени показатель лояльности для данного человека зависит от условий конкретной организации.), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: лидерство (занимает позицию подчиненного, исполнителя, но не лидера. Не проявляет способности к воодушевлению и

убеждению сотрудников, не может «вести за собой»), мотивация достижений (ориентирован на избегание неудач в работе, а не на достижение высоких результатов (эффективен в сопровождении процесса, а не в достижении результата). Деятельность нужно направлять и контролировать.), стрессоустойчивость (не стрессоустойчив, раним. Не пригоден к работе, связанной с постоянным внешним давлением и активным преодолением трудностей. Преимущество: чувствителен к людям, к изменениям ситуации.), организованность (чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.), комплексное решение проблем (не готов (не способен) системно анализировать ситуацию, учитывая множество условий.), ориентация на развитие (скорее не ориентирован на саморазвитие, мало выражена внутренняя готовность к получению новых знаний и умений.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: арт-дизайнер, прикладное искусство 68, графический дизайнер, дизайн архитектурной среды, web-дизайнер 68, копирайтер, сценарист 68, хореограф, тренер-инструктор 68, критик, искусствовед, музыковед, биограф 67, переводчик 67, бармен, официант, бариста 67, воспитатель, педагог (образование, управление персоналом) 67, педагог-психолог 67, гувернер, няня 67, технический дизайнер, промышленный дизайнер 66, делопроизводитель, лаборант, методист 65.

Как отмечалось ранее, респондент под №5 обучается по направлению «Учитель начальных классов». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Учитель начальных классов» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента.

Респондент №6. Сильные стороны: лидерство (умеет воодушевлять и убеждать сотрудников, побуждать к работе. Способен вызывать интерес и доверие у людей.), мотивация достижений (инициативен, ориентирован на достижение высоких результатов, готов браться за новые дела.), стрессоустойчивость (умеет сохранять спокойствие и стабильность деятельности в условиях внешнего давления и трудностей.), ориентация на клиента (умеет удержать клиента и создать условия для долгосрочного сотрудничества. Проявляет внимание к потребностям клиента и своевременно на них реагирует.), коммуникабельность (средний уровень общительности. Баланс между «умением говорить» и «умением слушать».), гибкость(легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.), ориентация на развитие (сильно выражена ориентация на развитие, стремится к получению и использованию новых знаний и умений.), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: командность (средняя степень готовности к работе в команде. Баланс между индивидуализмом в работе и способностью работать в группе.), организованность (чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.), нормативность (психологически не готов к преданности организации. Все зависит от условий конкретной компании.), комплексное решение проблем (средняя степень готовности к системному анализу ситуаций.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: менеджер по закупкам, товаровед 68, специалист АХО, офис менеджер 68, специалист государственного и

муниципального управления, специалист управления образованием, специалист по работе с молодежью 68, административный руководитель (заведующий) 66, супервайзер 66, координатор проекта 66, специалист по закупкам 66, прораб 65, главный врач 65, специалист по таможенному оформлению 65, инспектор по делам несовершеннолетних, сотрудник службы исполнения наказаний по работе с несовершеннолетними 65, инженер-сметчик, специалист по проектной документации 64.

Как отмечалось ранее, респондент под №6 обучается по направлению «Учитель начальных классов». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Учитель начальных классов» не соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента. Можно порекомендовать респонденту получить высшее образования по направлению подготовки «Менеджмент организации» или «Организация работы с молодежью».

Респондент №7. Сильные стороны: ориентация на клиента (средний уровень готовности к поддержанию долгосрочных отношений с клиентом.), коммуникабельность (средний уровень общительности. Баланс между «умением говорить» и «умением слушать».), командность (в большинстве ситуаций эффективно взаимодействует с коллегами для достижения поставленной цели.), нормативность (средний уровень готовности к лояльному поведению в отношении организации. Наполовину вероятность лояльного поведения зависит от условий конкретной организации.), ориентация на развитие (средняя степень готовности к саморазвитию.), эмпатия (повышенные способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или

личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: лидерство (чаще проявляет черты зависимости от других людей, чем «ведет» кого-то за собой. В большинстве ситуаций не способен к воодушевлению и убеждению людей.), мотивация достижений (в большинстве случаев безынициативен, нет активного стремления к высоким результатам. Ориентирован скорее на избегание неудач.), стрессоустойчивость (недостаточная стрессоустойчивость, в ситуациях внешнего давления и преодолении трудностей возможны проблемы, эмоционально неустойчив. Достаточно чувствителен к людям, изменениям ситуации.), организованность (средняя степень организованности.), гибкость (средняя степень гибкости: баланс между стремлением использовать новые технологии и учитывать уже проверенные наработки.), комплексное решение проблем (с трудом получается системно анализировать ситуацию, принимая во внимание множество условий.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования (профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: хореограф, тренер-инструктор 76, дизайнер-консультант 74, воспитатель, педагог (образование, управление персоналом) 73, педагог-психолог 73, технолог-конструктор 73, музейный работник, экскурсовод 73, педагог дополнительного образования, педагог-организатор 72, графический дизайнер, дизайн архитектурной среды, web-дизайнер 71, технический дизайнер, промышленный дизайнер 71, ландшафтный дизайнер, флорист, фотограф 71, копирайтер, сценарист 70, 3D дизайнер, дизайнер интерфейсов 70.

Как отмечалось ранее, респондент под №7 обучается по направлению «Организация работы с молодежью». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Организация работы с молодежью» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента.

Респондент №8. Сильные стороны: ориентация на клиента (средний уровень готовности к поддержанию долгосрочных отношений с клиентом.), коммуникабельность (довольно общителен и контактен, легок в общении.), организованность (средняя степень организованности.), нормативность (средний уровень готовности к лояльному поведению в отношении организации. Наполовину вероятность лояльного поведения зависит от условий конкретной организации.), эмпатия (средние способности к сопереживанию, сочувствию, к предвидению замысла другого, к оценке своих действий, высказываний или личностных качества с позиции другого, к адекватному пониманию, эмоциональному отклику и содействию переживаниям партнера.).

Слабые стороны: лидерство (чаще проявляет черты зависимости от других людей, чем «ведет» кого-то за собой. В большинстве ситуаций не способен к воодушевлению и убеждению людей.), мотивация достижений (средняя готовность к проявлению инициативы, в некоторых случаях нужно направлять и контролировать его работу.), стрессоустойчивость (недостаточная стрессоустойчивость, в ситуациях внешнего давления и преодолении трудностей возможны проблемы, эмоционально неустойчив. Достаточно чувствителен к людям, изменениям ситуации.), командность (средняя степень готовности к работе в команде. Баланс между индивидуализмом в работе и способностью работать в группе.), гибкость (сопротивляется нововведениям, консервативен. Не готов идти на компромисс, осваивать новую информацию и новые технологии.), комплексное решение проблем (с трудом получается системно анализировать ситуацию, принимая во внимание множество условий.), ориентация на

развитие (не ориентирован на саморазвитие, не выражена внутренняя готовность к получению новых знаний и умений.).

Типы профессий сходные по всем блокам тестирования(профессиональные интересы, структура интеллекта, мотивация, личность), сходство обозначено в процентах: специалист АХО, офис менеджер 72, оператор call-центра, ассистент по подбору персонала 70, административный руководитель (заведующий) 68, секретарь, офис-менеджер, банковский клерк 68, администратор (салона, отеля, зала, магазина и т.д.) 68, координатор проекта 68, менеджер по закупкам, товаровед 67, супервайзер 67, специалист по закупкам 67, менеджер по персоналу, подбор персонала 65, персональный ассистент, бизнес-ассистент 65, специалист по таможенному оформлению 65.

Как отмечалось ранее, респондент под №8 обучается по направлению «Организация работы с молодежью». Сильные стороны респондента соответствуют требованиям получаемой специальности, слабые же стороны можно корректировать. Рекомендации по корректировке слабых сторон были отражены в развернутой распечатке результатов тестирования.

Исходя из типов профессий, сходных по всем блокам тестирования, можно сделать вывод, что выбор направления профессиональной подготовки «Организация работы с молодежью» соответствует профессиональным интересам, структуре интеллекта, мотивации и личности респондента, можно так же порекомендовать продолжить получение дополнительного высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом».

Описание и анализ результатов повторного анкетирования «Ваше профессиональное будущее».

Респондент №1. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: дальнейшие планы (вместо будет получать образование по другой специальности («Юриспруденция») и продолжит работать там, где работает, респондент отмечает, что будет искать работу по

специальности, будет получать образование по другой специальности («Менеджмент организации») и продолжит работать там где работает).

Респондент №2. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: дальнейшие планы (вместо намерений искать работу по специальности, посвятить себя дому, семье, респондент отмечает, что будет искать работу по специальности, продолжит получение образования по данной специальности (магистратура, аспирантура)), и место работы (респондент ушла с предыдущего места работы (продавец-кассир в магазине) и ищет работу по получаемой специальности).

Респондент №3. В сравнении с констатирующим экспериментом ответы респондента не изменились.

Респондент №4. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: дальнейшие планы (вместо намерений искать работу по специальности, продолжит работать там, где сейчас работает респондент отмечает что будет искать работу по специальности, продолжит получение образование по данной специальности (магистратура, аспирантура), продолжит работать там, где сейчас работает).

Респондент №5. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: дальнейшие планы (вместо намерений искать работу по специальности и продолжить работать там, где сейчас работает, респондент отмечает, что продолжит работать там, где сейчас работает), место работы (изначально респондент работала продавцом в магазине, по итогам работы респондент отмечает, что работает учителем начальных классов в общеобразовательной школе).

Респондент №6. В сравнении с констатирующим экспериментом ответы респондента не изменились.

Респондент №7. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: дальнейшие планы(вместо намерений посвятить себя дому, семье, и демонстрацией неопределенности в выборе, респондент отмечает, что будет искать работу по специальности, продолжит

получение образование по данной специальности (магистратура, аспирантура)).

Респондент №8. В сравнении с констатирующим экспериментом изменились следующие ответы: на вопрос «Как Вы считаете, в какой степени Ваша профессиональная подготовка соответствует требованиям, предъявляемым специалистами вашего профиля на рынке труда?» респондент вместо «Не соответствует требованиям ни уровень знаний, ни уровень практики» отмечает «В основном соответствует только уровень практической подготовки».

Проанализировав все ответы респондентов можно сделать вывод, что большинство студентов не удовлетворены качеством получаемых практических знаний, то есть можно предположить, что респонденты не готовы к реальной работе.. Так же можно отметить, что после реализации формирующего эксперимента у всех респондентов появилось желание искать работу по получаемой специальности, но некоторые отметили, что продолжают работать там, где сейчас работают. В процессе реализации формирующего эксперимента один респондент устроился по получаемой специальности, один респондент поменял свое желания получения другой специальности с «Юриспруденции» на «Менеджмент организации», шесть респондентов отметили, что хотели бы продолжить получение образования по получаемой специальности (магистратура, аспирантура). Следовательно, проведенные мероприятия частично оказались эффективны и результативны.

Вывод по главе

Констатирующий эксперимент выявил, что большинство студентов не удовлетворены качеством получаемых практических знаний. Так же можно отметить, что 50% респондентов отмечают, что они собираются искать работу по получаемой специальности, но продолжают работать там, где сейчас работают. На момент получения образования никто из респондентов не

работал по получаемой специальности, хоть и заочное обучение подразумевает под собой получение высшего образования по специальности, по которой уже работают студенты.

Разработанная на основе данных констатирующего эксперимента программа «Твое профессиональное будущее» была реализована на принципах конфиденциальности, доступности и связи теории с практикой. Программа по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении, состояла из 4 занятий. Все респонденты приняли участие во всех занятиях

После реализации формирующего эксперимента у всех респондентов появилось желание искать работу по получаемой специальности, но продолжать работать там, где сейчас работают. Это говорит о необходимости проведения профессиональной диагностики и профессионально информационных занятий и со студентами заочного отделения.

Результаты итоговой диагностики в их сравнении с результатами констатирующего эксперимента показали позитивные изменения в повышении уровня готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности.

Заключение.

Молодежь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивают, а в определенном возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 35 лет.

Рынок труда - система социально-экономических отношений между свободными владельцами рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и физическими и юридическими владельцами средств производства, предъявляющими спрос на наемную рабочую силу, по поводу распределения, перераспределения, найма и включения рабочей силы в процесс общественного производства.

Особенности молодежного рынка труда:

1. Неустойчивость спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

2. Низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Это вызвано следующими причинами: отсутствием опыта у молодых специалистов; завышенными требованиями к заработной плате в первый год; резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике); отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями; неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения; необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их.

3. Молодежный рынок труда характеризуется большой варианностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям.

4. На молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Технология по содействию занятости студенческой молодежи представляет собой совокупность приемов, методов и воздействий, оказываемых специалистами социальных и медицинских служб, служб занятости населения, сервисных и правозащитных НКО, кадровых служб и иных социально ориентированных организаций, учреждений и предприятий или их структурных подразделений по обеспечению адресного, индивидуального подхода к организации процесса социального сопровождения при трудоустройстве студенческой молодежи.

Доля молодежи в возрасте 16-29 лет в общей численности безработных в целом по краю возросла за год и составила 23,3% (в аналогичный период прошлого года – 22,2%). По удельному весу молодежи по-прежнему выделяются территории с высокой "молодежной" безработицей: Карагайский (32,9%), Соликамский (31,7%) и Чернушинский (30,2%) муниципальные районы, а также территории, где доля молодежи значительно ниже среднекраевой: Кишертский (14,5%), Б-Сосновский (16,7%) и Еловский (17,1%) муниципальные районы. Абсолютная численность данной категории безработных возросла по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 27,5% и составила на конец отчетного периода 5,9 тыс.чел.

Доля выпускников учебных заведений составляет в общей численности безработных на конец отчетного периода 2,5% (2,4%),

абсолютная численность выпускников с начала года возросла с 486 до 636 чел. Исходя из статистических данных, состояния современного рынка труда, можно сделать вывод, что действительно существует такая проблема как трудоустройство молодежи, в том числе и студенческой молодежи и что не обходимы технологии по содействию трудовой занятости выпускников как ВУЗов так и других учебных заведений.

Констатирующий эксперимент выявил, большинство студентов не удовлетворены качеством получаемых практических знаний. Так же можно отметить, что 50% респондентов отмечают, что они собираются искать работу по получаемой специальности, но продолжают работать там где сейчас работают. На данный момент никто из респондентов не работает по получаемой специальности, хоть и заочное обучение подразумевает под собой получение высшего образования по специальности, по которой уже работают студенты.

Разработанная на основе данных констатирующего эксперимента программа «Твое профессиональное будущее» была реализована на принципах конфиденциальности, доступности и связи теории с практикой. Программа по формированию готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности у студентов, обучающихся на заочном отделении, состоит из 4 занятий.

Обобщая результаты контрольной диагностики можно сделать вывод: что большинство студентов не удовлетворены качеством получаемых практических знаний, то есть не готовы к реальной работе. Так же можно отметить, что после реализации формирующего эксперимента у всех респондентов появилось желание искать работу по получаемой специальности, но продолжать работать там, где сейчас работают. В процессе реализации формирующего эксперимента один респондент устроился по получаемой специальности, один респондент поменял свое желания получения другой специальности с «Юриспруденции» на «Менеджмент организации», шесть респондентов отметили что хотели продолжить

получение образования по данной специальности (магистратура, аспирантура).

Результаты итоговой диагностики в их сравнении с результатами констатирующего эксперимента показали позитивные изменения в повышении уровня готовности к успешному трудоустройству по получаемой специальности.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза подтвердилась.

Библиографический список.

Нормативно-правовые акты:

1. «О занятости населения в Российской Федерации»: Федеральный закон от 19.04.1991 года №1032-1.

Литература:

2. Арсентьева Н.М., Бусыгин В.П., Харченко И.И. Модели поведения молодежи в сфере образования и на рынке труда: механизмы и факторы формирования // Регион: экономика и социология, 2006, № 1. – с. 140

3. Багаев В. Занятость молодежи — задача государственная //Человек и труд. 2003. № 12. – с. 237

4. Безюлёва Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов: монография. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – с. 320

5. Березовская Р.А. Проблема профессиональной востребованности выпускников вузов: психологический аспект // Alma Mater. Вестник высшей школы. 2012. № 11. – с. 55

6. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: Монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. – с. 264

7. Бондарь, А.В. Микроэкономика: учеб. пособие / А.В. Бондарь, В.А. Воробьев, Н.Н. Сухарева. – 2-е изд. – Минск: БГЭУ, 2009. – с. 415

8. Боронова Г.Х. Психология труда. Конспект лекций М.: ЭКСМО, 2009. – с. 160

9. Вражнова М. «Проблемы адаптации молодых специалистов»// Высшее образование в России. 2007. №5. – с. 116-122

10. Гольцова Е.В., Клеймёнов В.Ф., Усольцева Ю.Н., Информационно – социологическая система «занятость молодёжи» // Современные проблемы науки и образования. 2005. № 1. – с. 49-51

11. Государственное управление в сфере молодежной политики: Уч. пособие. Нижний Новгород, 2010. – с. 58
12. Григорьев С. И., Гусякова Л. Г., Гусова С. А. «Социальная работа с молодежью», Учебник для студентов вузов - М.: Гардарики, 2008. - с. 204
13. Джигоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости: монография. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – с. 157
14. Жукова, Т.В. Информационное обеспечение и работа с молодежью: учебное пособие / Т.В. Жукова. Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2012. – с. 52
15. Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка, 2009. – с. 224
16. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. – с. 304
17. Кон И. С. Социологическая психология. — Воронеж: МОДЭК, 1999. — с. 560
18. Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д.. Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы. - Изд-во: Института социологии РАН. 2009. – с. 72
19. Лемешевский, И.М. Учебное пособие для вузов / И.М. Лемешевский. Мн.: «ФУ Аинформ», 2013. – с. 720
20. Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. – с. 166
21. Мурашко М.В., Муравьев Е.М., Антоновский А.В. (ред.) Механизмы обеспечения качества профессионального образования на основе интеграции обучения, науки и профессиональной деятельности. Материалы Региональной научно-практической конференции, г. ТИЭП: Изд-во "СФК-офис", 2011. – с. 340
22. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. СПб.:Питер, 2007. – с. 448

23. Парамонова. С.П. Современный мир. Молодежь, образование, труд: монография / – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та. – 2011. – с. 250
24. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А Психология адаптации личности – СПб.:Прайм-Евронанк, 2006. – с. 480
25. Резник С.Д. Управление кафедрой. М.: ИНФРА-М, 2004. – с. 635
26. Резник С.Д., Сочилова А.А., Основы личной конкурентоспособности. Учебное пособие для вузов/М. Просвещение 2010г. - 342с.
27. Семенова Т.С., Киенко Т.С. Молодежная безработица: мировые тенденции, российская специфика, альтернативные пути решения: научная работа. – Новошахтинск, 2011. – с. 160
28. Социальная работа с молодежью: Учебное пособие / Под ред. д.п.н., проф. Н. Ф. Басова. 2-е изд., 2009 – с. 259
29. Социология молодежи /Под ред. проф. В.Т. Лисовского. СПб., 1996. – с. 361
30. Тарасевич, Л.С. Экономическая теория: учебник / Л.С. Тарасевич, Г.П. Журавлева, А.И. Добрынина,. – М.: ИНФРА-М, 2012. – с. 672
31. Чиждова Е.Н. Экономическая теория в 2 ч. Ч. II. Макроэкономика. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2010 – с. 524
32. Экономика труда: учебник, 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. Москва; Магистр, 2010. – с. 686
33. Экономическая теория (политэкономика): Учебник/Под ред. проф. Г. П. Журавлевой.- 5-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2011. – с. 864
34. Элдер С., Шмидт Д. Мировые тенденции в сфере молодежной занятости, 2006. – с. 61

Интернет-ресурсы:

35. Агентство по занятости населения Пермского края по Пермскому Краю // [Электронный ресурс] URL: <http://szn.permkrai.ru/> (дата обращения: 15.05.2016).

36. Агентство по занятости населения г.Перми // [Электронный ресурс] URL: <http://cznperm.ru/> (дата обращения: 15.05.2016).

37. Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.aup.ru/books/m239/> (дата обращения: 15.05.2016).

38. Сайты ВУЗов: ПГГПУ// [Электронный ресурс] URL: <http://pspu.ru/university>; ПГНИУ // [Электронный ресурс] URL: <http://www.psu.ru/>; ПГСХА// [Электронный ресурс] URL:<http://pgsha.ru/web/today> (дата обращения: 15.05.2016).

39. Стратегия и основы Государственной Молодежной Политики// [Электронный ресурс] URL: http://www.rgub.ru/files/state_policy-1021-2.pdf (дата обращения: 18.06.2016).

40. Тестовый комплекс «Профкарьера» // [Электронный ресурс] URL: <http://www.profkonsultant.ru/tests/profkareer-test> (дата обращения: 03.06.2016).

41. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 18.06.2016).

Приложение 1.

Состояние регистрируемого рынка труда выпускников
с высшим образованием в 2006-2015 гг.
(в разрезе образовательных организаций)[36]

	Обрати- лось	Трудоустроено		Численность безработных	
		всего	в том числе по специаль- ности	присвое н статус	на конец года
1	2	3	4	5	6
Всего					
2015г.	810	279	98	484	186
2014г.	486	185	81	312	98
2013г.	549	245	135	380	94
2012г.	642	326	222	484	110
2011г.	992	539	183	682	183
2010г.	1156	657	192	829	206
2009г.	1263	578	113	1015	327
2008г.	529	340	106	333	115
2007г.	451	324	113	284	62
2006г.	409	305	127	306	61
Березниковский филиал ПНИПУ					
2015г.	1	0	0	1	0
2014г.	4	2	2	0	0
2013г.	5	3	3	2	0
2012г.	3	1	1	1	0
2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	0	9	6	8	2
2009г.	8	5	3	8	3
2008г.	5	4	3	4	1
2007г.	16	13	7	6	0
2006г.	11	10	7	4	0
Березниковский филиал ПГНИУ					
2015г.	2	0	0	2	1
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	1	1	1	1	0
2012г.	1	0	0	1	0
2011г.	7	6	4	5	1
2010г.	3	4	1	3	1
2009г.	6	4	3	5	2
2008г.	3	1	1	1	0
2007г.	1	0	0	1	0
2006г.	2	1	0	1	0
Березниковский филиал Уральского государственного экономического					

университета					
2015г.	9	1	1	4	1
2014г.	7	1	1	6	2
2013г.	7	3	2	5	0
2012г.	5	4	2	3	0
2011г.	15	10	1	10	1
2010г.	9	5	2	7	1
2009г.	13	4	3	8	2
2008г.	10	5	2	7	1
2007г.	7	4	2	6	1
2006г.	16	11	5	14	0
Гремячинский филиал Московского психолого-социального института					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	1	0	0	0
2009г.	1	0	0	1	1
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	1	1	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Западно-Уральский филиал НОУ Московской международной высшей школы бизнеса "МИРБИС" (Институт)					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	2	1	0	1	0
2012г.	1	0	0	0	0
2011г.	1	2	0	1	0
2010г.	1	0	0	1	1
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Западно-Уральский институт экономики и права					
2015г.	2	1	0	2	1
2014г.	3	1	1	2	0
2013г.	4	3	2	4	0
2012г.	5	3	2	4	2
2011г.	7	3	2	4	2
2010г.	4	1	1	3	0
2009г.	6	3	0	6	4
2008г.	2	2	1	3	1
2007г.	2	1	0	1	1
2006г.	2	2	1	2	0
Кудымкарский филиал Удмуртского государственного университета					
2015г.	10	3	0	8	6
2014г.	7	9	3	6	0
2013г.	15	5	2	13	8

2012г.	13	16	8	12	1
2011г.	17	9	2	17	7
2010г.	13	10	0	12	2
2009г.	14	6	0	13	5
2008г.	4	4	0	3	0
2007г.	6	6	0	5	1
2006г.	3	2	0	2	1
Кудымкарский филиал Уральского государственного лесотехнического университета					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	1	0	0	1	1
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	1	1	0	1	0
Лысьвенский филиал ПНИПУ					
2015г.	2	2	1	1	0
2014г.	2	1	0	2	1
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	1	0	0	0	0
2010г.	7	4	1	6	0
2009г.	1	0	0	1	0
2008г.	2	1	1	1	0
2007г.	3	3	0	2	0
2006г.	5	4	1	5	1
Пермская государственная академия искусства и культуры					
2015г.	39	9	4	22	11
2014г.	11	5	2	6	3
2013г.	14	2	1	10	4
2012г.	14	8	5	11	2
2011г.	20	6	1	14	2
2010г.	23	6	2	15	3
2009г.	20	9	1	16	2
2008г.	6	1	0	4	2
2007г.	9	7	1	7	1
2006г.	8	6	3	5	2
Пермская государственная медицинская академия					
2015г.	2	0	0	1	1
2014г.	1	1	1	0	0
2013г.	8	2	0	3	0
2012г.	3	3	3	2	0
2011г.	9	4	1	6	3
2010г.	7	2	1	6	2
2009г.	6	6	2	6	1
2008г.	7	5	1	5	3

2007г.	6	3	2	4	
2006г.	6	6	2	7	2
ПГСХА					
2015г.	118	43	20	69	25
2014г.	67	30	14	52	16
2013г.	84	28	15	58	24
2012г.	90	63	42	69	19
2011г.	163	91	24	119	32
2010г.	147	81	20	105	4
2009г.	157	66	4	133	38
2008г.	62	41	11	37	8
2007г.	47	36	10	29	4
2006г.	53	44	16	41	9
Пермская государственная фармацевтическая академия					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	1	0	0	0	0
2012г.	3	1	1	3	1
2011г.	2	1	1	2	1
2010г.	1	0	0	1	1
2009г.	1	1	0	1	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	1	1	1	1	0
2006г.	0	0	0	0	0
ПГГПУ					
2015г.	73	24	10	39	16
2014г.	28	9	3	16	11
2013г.	40	19	14	34	10
2012г.	42	22	14	28	4
2011г.	79	44	19	46	16
2010г.	87	37	10	64	18
2009г.	98	45	8	79	23
2008г.	48	32	12	26	6
2007г.	3	26	6	28	9
2006г.	42	30	13	32	6
ПНИПУ					
2015г.	156	65	16	100	40
2014г.	93	33	15	67	18
2013г.	84	57	27	64	8
2012г.	105	44	28	81	20
2011г.	167	99	37	119	21
2010г.	248	162	61	177	34
2009г.	301	135	9	242	83
2008г.	84	61	20	48	19
2007г.	80	49	20	56	14
2006г.	82	56	24	54	11
ПГНИУ					
2015г.	123	46	15	66	22
2014г.	93	27	11	49	13
2013г.	71	24	13	48	12

2012г.	108	51	36	73	15
2011г.	176	103	37	121	33
2010г.	194	109	25	139	39
2009г.	182	87	18	149	48
2008г.	64	47	20	44	14
2007г.	55	44	18	37	10
2006г.	90	69	29	67	17
Пермский гуманитарно-технологический институт					
2015г.	1	1	0	0	0
2014г.	1	1	0	0	0
2013г.	4	2	2	1	1
2012г.	1	1	1	1	0
2011г.	4	1	0	4	0
2010г.	12	4	0	10	3
2009г.	10	6	1	6	0
2008г.	7	4	1	5	2
2007г.	9	7	2	7	0
2006г.	2	1	0	1	1
Пермский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова					
2015г.	21	4	0	12	6
2014г.	13	3	2	9	5
2013г.	20	11	8	11	3
2012г.	22	8	5	15	2
2011г.	35	16	5	22	4
2010г.	49	22	9	35	7
2009г.	46	15	4	38	2
2008г.	5	2	1	4	3
2007г.	4	4	2	2	0
2006г.	8	7	4	8	1
Пермский институт экономики и финансов					
2015г.	16	2	1	9	3
2014г.	7	1	0	3	0
2013г.	9	2	1	6	1
2012г.	7	1	1	6	2
2011г.	5	3	0	2	1
2010г.	3	2	2	3	1
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний					
2015г.	10	4	2	7	1
2014г.	7	5	4	4	2
2013г.	5	1	1	3	2
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0

2007г.	1	1	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский региональный институт педагогических информационных технологий					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	4	3	1	3	1
2008г.	2	0	0	2	2
2007г.	1	1	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Московского государственного университета технологий и управления имени К.Г. Разумовского					
2015г.	1	1	1	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	2	0	0	0
2012г.	13	5	4	11	4
2011г.	23	10	2	4	7
2010г.	24	12	4	21	6
2009г.	13	10	1	9	1
2008г.	11	8	3	7	1
2007г.	16	10	4	10	3
2006г.	4	4	2	3	1
Пермский филиал Волжской государственной академии водного транспорта					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	1	1	0	1	0
2013г.	1	0	0	1	0
2012г.	3	0	0	0	0
2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	1	0	0	1	0
2009г.	1	0	0	1	1
2008г.	1	1	0	1	0
2007г.	1	0	0	1	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Высшей школы приватизации и предпринимательства					
2015г.	2	1	0	1	0
2014г.	3	0	0	1	1
2013г.	1	1	0	1	0
2012г.	5	3	1	5	1
2011г.	2	2	2	0	0
2010г.	6	4	1	4	1
2009г.	2	0	0	2	2
2008г.	0	0	0	0	
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	1	1	0	1	0
Пермский филиал Евразийского открытого института					
2015г.	1	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0

2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»					
2015г.	13	4	2	8	3
2014г.	2	1	0	2	1
2013г.	1	2	1	1	0
2012г.	3	2	2	3	1
2011г.	4	1	1	2	2
2010г.	17	11	4	10	1
2009г.	9	4	1	5	2
2008г.	2	0	0	0	0
2007г.	0	1	0	0	0
2006г.	2	0	0	2	1
Пермский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики					
2015г.	1	0	0	1	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	2	0	0	0	0
2012г.	2	0	0	0	0
2011г.	3	2	2	1	0
2010г.	8	1	0		2
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Московского института государственного управления и права					
2015г.	9	2	2	6	2
2014г.	4	2	2	1	0
2013г.	10	4	1	6	1
2012г.	1	0	0	1	1
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	0	0	0	0	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Московского социально-гуманитарного института					
2015г.	1	0	0	1	1
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	3	3	2	2	0
2012г.	1	1	1	1	0
2011г.	0	0	0	0	0

2010г.	1	1	0	0	0
2009г.	2	1	0	1	0
2008г.	4	2	0	3	2
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Нижегородской академии Министерства внутренних дел Российской Федерации					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	1	0	0	1	0
2013г.	1	1	0	1	0
2012г.	3	2	2	3	1
2011г.	7	5	1	5	1
2010г.	8	8	0	7	3
2009г.	9	1	0	8	6
2008г.	2	0	0	1	1
2007г.	0		0	0	0
2006г.	0	0	0	0	0
Пермский филиал Российского государственного университета туризма и сервиса					
2015г.	4	0	0	3	1
2014г.	4	1	0	2	0
2013г.	13	6	4	9	0
2012г.	7	2	2	5	2
2011г.	12	5	2	8	1
2010г.	3	1	1	2	0
2009г.	1	1	0	0	0
2008г.	3	2	0	1	1
2007г.	1	1	0	1	1
2006г.	1	0	0	1	1
Пермский филиал Российского университета дружбы народов					
2015г.	2	2	1	1	0
2014г.	2	2	1	0	
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	3	2	1	2	0
2011г.	4	2	2	2	2
2010г.	2	0	0	1	1
2009г.	2	0	0	2	1
2008г.	2	0	0	0	0
2007г.	3	4	3	2	0
2006г.	1	1	1	1	1
Пермский филиал Санкт-Петербургского института внешнеэкономических связей экономики и права					
2015г.	8	2	0	5	3
2014г.	6	1	0	4	3
2013г.	11	5	2	6	1
2012г.	12	5	5	8	1
2011г.	18	10	4	12	4
2010г.	20	10	3	10	5
2009г.	15	6	1	12	6

2008г.	8	7	3	5	2
2007г.	6	2	1	4	1
2006г.	10	6	3	7	1
Пермский филиал Современной гуманитарной академии (г.Москва)					
2015г.	3	1	0	2	1
2014г.	2	0	0	1	0
2013г.	1	0	0	1	0
2012г.	1	1	1	1	0
2011г.	4	3	2	3	0
2010г.	1	0	0	1	1
2009г.	3	0	0	3	2
2008г.	4	2	0	4	1
2007г.	1	0	0	0	0
2006г.	4	5	1	4	0
Пермский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации					
2015г.	9	3	2	6	4
2014г.	7	5	2	5	2
2013г.	3	0	0	3	4
2012г.	3	3	3	3	0
2011г.	5	0	0	5	2
2010г.	4	1	0	4	1
2009г.	4	4	0	3	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	1	2	0	1	0
2006г.	2	1	0	2	1
Прикамский социальный институт					
2015г.	10	0	0	5	3
2014г.	8	1	0	6	1
2013г.	12	3	1	5	1
2012г.	25	13	9	20	3
2011г.	37	15	8	18	5
2010г.	37	23	8	28	11
2009г.	40	17	3	36	14
2008г.	8	5	1	4	2
2007г.	3	1	1	2	
2006г.	3	3	1	3	2
Соликамский педагогический институт - филиал ПГНИУ					
2015г.	1	1	0	0	0
2014г.	6	2	1	5	1
2013г.	14	9	4	11	2
2012г.	22	10	5	16	5
2011г.	15	7	1	12	5
2010г.	30	21	4	21	3
2009г.	42	21	1	34	11
2008г.	35	20	4	21	4
2007г.	36	21	1	17	4
2006г.	18	13	3	13	0
Соликамский филиал Современной гуманитарной академии (г. Москва)					
2015г.	1	0	0	1	0

2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	1	0	0	1	1
2012г.	2	0	0	1	1
2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	1	0	0	1	1
2009г.	2	1	0	2	1
2008г.	3	0	0	2	1
2007г.	2	1	1	1	0
2006г.	0	0	0	0	0
Уральский гуманитарный институт					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	3	0	0	2	1
2013г.	4	3	1	3	0
2012г.	9	1	1	6	1
2011г.	5	3	2	2	0
2010г.	11	5	3	5	
2009г.	10	6	2	6	1
2008г.	10	7	1	3	2
2007г.	9	5	2	4	1
2006г.	8	4	2	5	2
Уральский филиал Российской академии живописи, ваяния и зодчества Ильи Глазунова					
2015г.	1	1	0	1	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	1	1	1	1	0
2012г.	0	1	1	0	0
2011г.	5	5	2	3	1
2010г.	5	0	0	4	2
2009г.	1	1	1	1	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	0	0	0	0	0
2006г.	1	1	1	1	0
Чайковский государственный институт физической культуры					
2015г.	13	2	1	11	3
2014г.	4	1	0	3	1
2013г.	3	1	0	2	0
2012г.	3	2	2	3	0
2011г.	6	3	0	5	2
2010г.	12	9	2	8	1
2009г.	17	8	2	16	6
2008г.	7	3	2	6	5
2007г.	10	6	4	6	2
2006г.	9	7	1	7	
Чайковский технологический институт (филиал Ижевского государственного технического университета)					
2015г.	3	3	1	3	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	3	3	2	1	0
2012г.	9	4	2	8	2

2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	6	4	1	5	0
2009г.	4	2	1	4	0
2008г.	12	8	3	8	0
2007г.	11	6	5	9	2
2006г.	5	4	4	3	0
Чайковский филиал ПНИПУ					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	3	1	1	3	1
2011г.	1	1	0	1	0
2010г.	2	2	2	0	0
2009г.	2	0	0	2	2
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	2	3	1	0	0
2006г.	5	2	2	5	1
Чусовской филиал Уральского государственного технического университета					
2015г.	0	0	0	0	0
2014г.	0	0	0	0	0
2013г.	0	0	0	0	0
2012г.	0	0	0	0	0
2011г.	0	0	0	0	0
2010г.	0	0	0	0	0
2009г.	1	1	0	1	0
2008г.	0	0	0	0	0
2007г.	2	1	0	1	0
2006г.	1	1	0	1	0
Образовательные организации ВО других субъектов РФ					
2015г.	140	51	18	85	30
2014г.	89	39	16	56	16
2013г.	96	41	26	66	12
2012г.	89	42	30	74	18
2011г.	127	62	18	86	27
2010г.	133	83	18	90	26
2009г.	194	93	30	140	44
2008г.	106	65	15	72	31
2007г.	57	50	18	30	4
2006г.	98	64	25	67	18

Приложение 2.

Уважаемый(ая) респондент!

Просим вас принять участие в нашем анкетировании, посвященному
«Ваше профессиональное будущее».

Это не займет много времени.

Инструкция к заполнению анкеты

1. Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответов.
2. Выберите вариант ответа (их может быть 1 или 2), который (-ые) наиболее соответствует (-ют) Вашему мнению. Вы можете вписать свой ответ, если ни один из предложенных вариантов не соответствует Вашей позиции.

1. Укажите Ваш пол:	а) мужской б) женский
2. В какой местности проживаете?	а) город б) село
3. Укажите Ваш возраст:	
4. В каком ВУЗе обучаетесь, на какой специальности/ направлению подготовки в данный момент?	
5. Какое у Вас предыдущее образование? По какой специальности обучались?	
6. Для чего Вы получаете высшее образование?	
7. Каковы Ваши планы на будущее после окончания вуза? Отметьте 2 варианта ответа:	а) искать работу по специальности б) открыть собственное дело в) не собираюсь работать после окончания вуза г) продолжу получение образования по данной специальности (магистратура, аспирантура) д) буду получать образование по другой специальности (укажите _____) е) посвящу себя дому, семье ж) не определился в выборе з) продолжу работать там где я сейчас работаю и) другое (укажите, что) _____
8. Работаете ли Вы в данный момент? Если да то где и кем?	
9. Как Вы считаете, в какой степени Ваша профессиональная подготовка соответствует требованиям, предъявляемым специалистами вашего профиля на рынке труда?	а) в основном соответствует только уровень теоретической подготовки б) в основном соответствует только уровень практической подготовки в) соответствует уровень и теоретической, и практической подготовки г) не соответствует требованиям ни уровень знаний, ни уровень практики
10. Нужна ли Вам помощь в поиске работы по получаемой специальности?	а) да б) нет
11. Пытались ли Вы устроиться на работу по получаемой специальности самостоятельно? С какими трудностями вы столкнулись?	

Приложение 3.

Технология и правила составления резюме.

Резюме — это краткая самопрезентация в письменной форме Ваших профессиональных навыков, достижений и личных качеств, которые Вы планируете успешно реализовать на будущем месте работы с целью получения компенсации за них (например, в виде денег или другого вида компенсации).

Существует три основных принципа, которые должны быть учтены при составлении резюме:

1. Ваше резюме будет успешным только в том случае, если вы сможете заинтересовать работодателя, привлечь его внимание. Если этого не произошло, то ваше резюме полетит в мусорную корзину. Для привлечения внимания в вашем распоряжении не более 3-х минут;

2. Не нужно писать все, что пришло к вам на ум. Будьте избирательны, пишите только по теме, только самые важные моменты. Выбирайте информацию исходя из требований, которые применимы к данной вакансии. Если вы ищете работу сразу по нескольким направлениям, то лучше всего будет составить отдельное резюме для каждого направления.

3. Грамотное резюме, которое заинтересует работодателя, подтолкнет вас на другой этап – личная встреча или интервью. Но это еще не гарантирует получение работы. Ваша цель на данном этапе – пойти на интервью.

Шаг 1. Название резюме.

Здесь Вы должны написать само слово «Резюме» и указать, на кого оно составлено. Все это пишется в одну строку.

Например: Резюме Иванова Ивана Ивановича

Тогда Ваш потенциальный работодатель сразу поймет, кому принадлежит резюме.

Шаг 2. Цель резюме.

Необходимо помнить, что у Вашего резюме обязательно должна быть цель. Правильно формулировать ее следующим образом (фразой): *Цель резюме — соискание должности бухгалтера*. Так как в этот момент Вы так и называетесь — соискатель, то есть человек, ищущий работу, потенциально претендующий на нее.

Шаг 3. Соискатель и его данные.

В этом пункте Вы обязательно должны написать следующее: дату рождения, адрес, контактный телефон, e-mail, семейное положение.

Шаг 4. Образование.

Если у Вас несколько образований, то пишите их по порядку.

Например:

Московский государственный университет, 2005—2010 г.г.,

Специальность: бухгалтер (бакалавр)

Московский государственный университет, 2007—2013 г.г.,

Специальность: переводчик в сфере профессиональной коммуникации (бакалавр).

Шаг 5. Опыт работы.

Обратите внимание на то, что графа «опыт работы» пишется в резюме начиная с самого последнего места Вашей работы, если оно не является единственным, и начинается с периода, проведенного на данной должности.

Например: Июнь 2010—март 2014, ООО «Каспийское море»,

Должность: заместитель главного бухгалтера;

Октябрь 2007—декабрь 2009, ООО «Рассвет»,

Должность: бухгалтер.

Шаг 6. Должностные обязанности.

Этот пункт в резюме не всегда обязателен, если вакансия, на которую Вы претендуете, является довольно распространенной, а Вы занимали аналогичную должность на предыдущем месте работы. Иногда этот пункт можно включить в предыдущий, написав свои должностные обязанности сразу после должности.

Шаг 7. Достижения на предыдущих местах работы.

Пункт «Достижения» — один из самых главных в резюме. Он гораздо важнее, чем образование и даже опыт работы. Ваш потенциальный работодатель хочет знать, за что именно он будет платить Вам заработную плату. Поэтому, очень важно упомянуть при написании резюме о всех значимых достижениях на предыдущих местах работы. При этом, обратите внимание, что правильно писать словами, которые являются так называемыми «маркерами» для сотрудников кадровых служб, рассматривающих Ваше резюме.

Например, правильно писать:

- *увеличил объемы продаж на 30 процентов за 6 месяцев;*
- *разработал и внедрил новую технологию в производство;*
- *сократил затраты на содержание оборудования на 40%;*

Неправильно писать:

- *работал над увеличением продаж;*
- *принимал участие в проекте создания новой технологии*
- *сокращал затраты на оборудование*

Как видите, важно также писать конкретные цифры, так как они очень наглядно отражают суть Ваших достижений.

Шаг 8. Дополнительная информация.

Здесь нужно описать Ваши сильные стороны, профессиональные знания и навыки, которые непосредственно помогут лучше и качественнее выполнять поставленные перед Вами задачи на новом месте работы.

Обычно здесь пишут следующее:

1. Владение компьютером и специальными программами. Это актуально для офисных работников и сотрудников, чья непосредственная работа связана с ПК. Например, для дизайнеров, бухгалтеров, программистов, офис-менеджеров.

2. Владение иностранными языками. Если Ваша будущая работа предполагает чтение, перевод или общение на иностранном языке и Вы им

владеете в определенной степени, обязательно напишите об этом. Например: английский разговорный.

3. Наличие автомобиля и навыков вождения. Если же Ваша работа предполагает командировки и Вам часто придется водить автомобиль, например, работая торговым представителем, то стоит указать наличие своего автомобиля, а также категорию водительских прав и стаж.

Таким образом, в дополнительной информации наряду с владением компьютером и иностранным языком напишите: есть личный автомобиль, категория В, стаж 5 лет.

Шаг 9. Личные качества

Здесь не нужно описывать слишком много качеств, особенно, если они не относятся к вашей будущей работе. Вы можете быть добрым и отзывчивым человеком, любящим детей и уважающим своих друзей, но потенциальному работодателю не интересно будет читать про Вашу «сердечность» и богатый внутренний мир.

Например, если Вы претендуете на должность бухгалтера, то хорошо здесь будет написать: собранность, внимательность, пунктуальность, эффективность, математический склад ума, умение анализировать.

Если же Вы претендуете на более творческую профессию, скажем дизайнера или креатора, то здесь следует указать: развитое творческое воображение, чувство стиля, нестандартный взгляд на проблему, здоровый перфекционизм.

Шаг 10. Рекомендации с предыдущего места работы

Будет очень здорово, если в конце резюме Вы упомянете Ф.И.О. и должности своих прежних руководителей, а также укажите их контактные телефоны для того, чтобы Ваш потенциальный работодатель или его представитель смогли удостовериться в Вашем профессионализме, получив отзывы о Вас от Ваших прежних непосредственных руководителей.

13 ошибок при составлении резюме:

1. Личная фотография. Категорически запрещается вставлять в резюме свою фотографию. Используйте только по требованию работодателя.

2. Цель. Пишите коротко и ясно, на какую вакансию претендуете. Не нужно расплывчатых фраз.

3. Слово «резюме». Не понятно для чего многие люди пишут в самом верху страницы слово «РЕЗЮМЕ»? Резюме должно начинаться с вашей фамилии.

4. Основные блоки. Выделяйте основные блоки, иначе они сливаются с текстом и не привлекают внимание.

5. Грамматические ошибки. Будьте грамотны, несколько раз проверьте, прежде чем отправить.

6. Большой размер резюме. Краткость – сестра таланта.

7. Контакты. Напишите как можно больше способов связи с вами.

8. Дата. Не нужно указывать дату, она просто не нужна.

9. Нераккортированное резюме. Если отправляете, то будьте добры оформить в соответствии со стандартами. Используйте Times New Roman с размером 12. Разделяйте на абзацы.

10. Несоответствие вакансии. Составляйте уникальное резюме.

11. Использование сленга. Далеко не каждый поймет, что вы имеете ввиду. Поэтому пишите простым и понятным любому человеку языком.

12. Размытость информации. Например, место работы, указывайте верные даты от сих до сих.

13. Неправильный порядок подачи информации. Не нужно придумывать свои правила составления резюме, они уже давно найдены и написаны.

Правила успешного прохождения собеседования.

Собеседование при приеме на работу. Правило "5 R": Разум-Речь-Реакция-Резюме-Рекоменации.

Собеседование с работодателем – это самый важный этап при устройстве на работу. Многие талантливые люди не всегда могут правильно пройти собеседование. Как показывает практика, при разговоре с работодателем, мало кандидатов может правильно презентовать себя на должность, что очень уменьшает шансы получить работу. Как правило, допускаются ошибки при подготовке к собеседованию.

Чтобы подготовиться к собеседованию, нужно построить план презентации себя на должность. При этом необходимо учесть следующие моменты:

1. Необходимо аргументировать и доказать свою профессиональность;
2. Нужно показать свои личностные характеристики;
3. Необходимо показать знание сегмента рынка;
4. Необходимо знать о компании, в которой вы хотите получить работу;
5. Нужно уметь вести переговоры о компенсационном пакете.

Что вам необходимо сделать перед собеседованием: постарайтесь собрать побольше информации о компании; хорошо подумайте о вашем внешнем виде на собеседовании; определитесь со стилем ведения интервью.

На самом собеседовании вам необходимо: убедить работодателя в том, то именно вы подходите на вакантную должность, что у вас есть необходимые навыки и характеристики. Перед этим необходимо убедить в этом себя; определить базовую тему для построения собеседования. Не нужно бояться по несколько раз возвращаться к ней в процессе беседы; на вопросы в процессе собеседования нужно отвечать исходя их определенной перед этим базовой темы; интервьюеры часто используют проективные техники, потому в процессе разговора старайтесь уловить скрытый подтекст вопроса. Всегда слушайте до конца, отвечайте лаконично и следите за

реакцией собеседника; работодатель должен закончить разговор с явным удовлетворением вами, как идеальным кандидатом. В процессе беседы вы должны максимально интегрировать себя на должность и убедить всех в том, что вы качественный кандидат; если хотите поговорить подробнее, то развивайте тему там, где это требуется.

Какие вопросы задают на собеседовании?

Если вы будете знать, что вас ждет, то у вас на много больше шансов успешно пройти собеседование.

В практике успешных консалтинговых компаний есть две группы вопросов:

1. Общие – вопросы, которые направлены на построение общей картины кандидата на вакантную должность;

2. Стрессовые – эти вопросы требуют больших психологических напряжений и направлены на оценку действий кандидата в нестандартных ситуациях.

Общие вопросы на собеседовании.

Какие критерии успеха у вас?

Каких успехов в профессиональной деятельности вы добились?

Какие три характеристики более полно охарактеризируют вас?

Как характеристики вас охарактеризируют по мнению ваших сотрудников и подчиненных?

Какая ваша потребность удовлетворится, при соглашении да данную работу?

Если на работе вас настигнут некоторые трудности, какие они для вас будут?

Чем бы вы занялись при возможности выбрать: разработкой планов, или их реализацией?

Были ли у вас ситуации в профессиональной деятельности, с которых вы не выходили успешно. Почему?

По итогам прошлого рабочего года вы получали премии и бонусы?

Увольняли ли вы, и по каким причинам, своих подчиненных?

В чем главная цель, при увольнении?

Могли бы ваши коллеги составить отзыв о вас, при необходимости представить о себе позитивный отзыв в другой компании?

Если вы заметите, что ваш коллега подделывает отчет о расходах, что вы сделаете?

Приведите примеры из собственного опыта, когда вы лгали ради спасения?

Можете описать самого хорошего и самого плохого начальника, с которым вам приходилось работать?

Поручали ли вам работу над проектом в направлении, в котором у вас не было опыта?

Какие люди по типу разочаровывают вас? Почему?

Что должна сделать организация для вас, чтобы получить от вас полную отдачу в работе?

Какими тремя достижениями в жизни вы гордитесь?

Было ли такое, что ваши идеи активно поддерживало руководство?

Почему вы выбрали именно эту профессию?

Какие качества требует эта работа от сотрудника?

Почему вы хотите работать и проходите собеседование именно у нас?

Расскажите о структуре этой отрасли?

Какова наша компания в сравнении с нашими конкурентами?

Где и как вы видите себя через некоторое время?

Стрессовые вопросы на собеседовании, которые направлены на изучение вашей реакции на давление.

Что вы можете предложить нашей компании?

Почему мы должны нанять на работу именно вас?

На сколько успешно и с какими компаниями вы проводили собеседования?

Как вы решаете, принимать деловое предложение, или отказываться?

Как вы реагируете на работу, когда на вас оказывают давление?
Приведите примеры из собственного опыта.

Были ли у вас конфликтные ситуации с персоналом на почве мнения о неэффективном ведении бизнеса?

За последний период повышали ли вас в должности?

Философия менеджмента с вашей точки зрения?

Удавалось ли вам и как часто осуществлять крупные проекты?

Как вы видите современного менеджера?

Перепоручали ли вашу работу другим сотрудникам вашей организации?

Где вы предпочитаете работать: в управленческом аппарате, или на производстве?

Какая зарплата должна быть у вас?

Есть ли у вас желание узнать больше о вашем сегменте рынка?

За какое время вы сможете внести вклад в развитие компании?

На сколько долго вы хотите работать в нашей компании?

Были ли случаи, когда вам приходилось обращаться за помощью к третьей стороне, при возникновении конфликтной ситуации в работе?

Дайте себе оценку, как менеджеру?

Какие новые цели вы поставили перед собой?

Получали ли вы предложения о приеме на работу ранние?

Были ли предложения о переходе в другую компанию?

Рекомендовали ли вас как успешного менеджера в другой компании?

В прошлой вашей работе какой именно человек была для вас стимулом к работе?

Расскажите о моментах, когда вашу работу критиковали?

Жертвовали ли вы своим свободным временем, ради успешной сделки с партнером или клиентом?

Что такое успех для вас?

Что из книг вы прочитали в последнее время?

Что вам больше всего нравится в этой должности?

Какие варианты своей карьеры вы видите?

Ваши коллеги, которые начинали работать вместе с вами, быстрее росли в должностях?

Если бы ваш отец был Петр 1, в какой именно организации вы бы работали? Помогали ли вы увеличивать прибыль, получать новых клиентов и уменьшать расходы компании на прошлой работе?

Принимали ли вы раньше на работу?

Какой персонал вы бы искали?

Нет ли у вас проблем с наркотиками?

Ролевая игра «Собеседование»

Ведущий. Вы решили принять участие в конкурсе на интересующую вас вакансию. У вас подготовлено резюме. Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем.

Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры направление вопросов и критерии отбора, выделяя параметры оценки профессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Возможны различные варианты собеседования, например, выбирается «совет директоров», принимающий окончательное решение о приеме на работу. Но в любом случае все «члены коллектива» имеют возможность задавать вопросы кандидатам, и их мнение учитывается при выборе самого достойного из претендентов.

Примечание: участники игры защищают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями. В условиях игры отмечается, что «организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено».

После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из класса, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур.

Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в класс, и представитель работодателя (ведущий, председатель совета директоров) торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора.

Примечание: обычно обсуждение по выбору самого достойного кандидата проходит довольно бурно, поступают предложения отметить нескольких понравившихся работодателю претендентов. Поэтому целесообразно кроме одного участника, принятого на работу, выбрать еще тех, кто «принят с испытательным сроком», «приглашен на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства» и т.п.

Обязательное условие: ведущий должен проконтролировать, чтобы при подведении итогов был дан анализ причин выбора, отмечены типичные ошибки и главное – сильные стороны прошедших собеседование претендентов.

В заключение участникам предлагается обсудить итоги занятия. Ведущий может стимулировать обсуждение – спрашивать о трудностях, с которыми столкнулись участники, о личном опыте, который они приобрели.