

Спорт высших достижений позволяет на основе выявления индивидуальных возможностей и способностей человека в определенной сфере спортивной деятельности добиваться максимальных, рекордных спортивных результатов, моделировать для них эталонные ориентиры, вооружать массовую практику наиболее эффективными средствами и методами спортивного совершенствования.

Список литературы

1. Колбанов В. В. Основы педагогики здоровья: монография / В. В. Колбанов. Санкт-Петербург: Изд-во Балт. пед. акад., 2015. 155 с.
2. Лисицын Ю. П. Образ жизни как основа здоровья. Анализ факторов риска заболеваемости / Ю. П. Лисицын // Медицинская газета. 2010. № 19. С. 12.
3. Малярчук Н. Н. Валеология: учебное пособие / Н. Н. Малярчук. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2008. 280 с.
4. Третьякова Н. В. Основы организации здоровьесберегающей деятельности в учебном заведении: монография / Н. В. Третьякова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 142 с.

УДК 378.14.015.62:331.53:331.5.024.5

Е. Г. Ефимова, Ю. Т. Егай

E. G. Efimova, J. T. Egaiy

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
levstrelkov@mail.ru*

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP AS ADDRESSING EMPLOYMENT OF YOUNG EXPERTS

Аннотация. Рассматриваются проблемы трудоустройства молодых специалистов, причины, их вызывающие, даются некоторые варианты решения выделенных проблем.

Abstract. In article problems of employment of young specialists, the reasons their defiant are considered, some options of the solution of the allocated problems are considered.

Ключевые слова: проблемы трудоустройства, профессиональные и личностные компетенции, социальное партнерство.

Keywords: employment problems, professional and personal competences, social partnership.

Распространенным является мнение о том, что высшее образование – залог успешной карьеры и благополучной жизни, в связи с чем, большинство выпускников школ желают получить высшее образование.

Потребность получения высшего образования позволяет вузам привлечь большее количество абитуриентов. Каждый вуз, стремясь привлечь как можно больше абитуриентов, ежегодно проводит дни открытых дверей и другие мероприятия, цель которых – информировать потенциальных потребителей о преимуществах, предлагаемых вузом образовательных услуг. При распространении информации вузы используют

различные маркетинговые ходы: рекламные ролики на телевидении, яркие плакаты и брошюры с красноречивыми лозунгами и фотографиями счастливых лиц студентов, выпускников и пр. Но действительно ли диплом гарантирует востребованность и конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда?

Исследования А. В. Долматова, Н. А. Чистяковой по проблемам трудоустройства выпускников вузов последних лет выявили *тенденцию роста уровня безработных среди молодежи в возрасте 20–24 лет* [5], что подтверждают статистические данные Федеральной службы государственной статистики, представленные в таблице [4].

Статистика безработицы возрастной группы 20–24 лет

Год	Количество безработных, %
2012	12
2013	12,4
2014	13,8
2015	13,9

Приведенные в таблице показатели отражают актуальность предмета обсуждения, а анализ литературных источников свидетельствует о наличии проблем в вопросах трудоустройства молодых специалистов. Каждый студент, получивший высшее образование, нацелен на перспективную должность с высокой заработной платой и возможностью карьерного роста. Однако далеко не каждый этой цели достигает и этому способствует целый ряд причин [5].

Во-первых, некоторые абитуриенты, поступающие в вуз, оказываются недостаточно осведомленными о специфике возможных направлений будущей подготовки. Недостаточная осведомленность возникает в результате того, что большинство подростков начинают задумываться о выборе профессии только лишь в выпускном классе. В поисках необходимой информации, исследуя сайты различных университетов по выбранному направлению, они зачастую находят ее не в полной мере, либо не находят вообще. Многие выпускники школ определяются с выбором учебного заведения, следуя советам знакомых или родственников, что также может быть причиной неудовлетворенности в получении знаний, а значит и профессии.

Во-вторых, даже выбрав интересующее направление подготовки, абитуриент зачастую не имеет представление о том, будет ли выбранная профессия актуальна по окончании обучения, другими словами, будут ли востребованы полученные им профессиональные компетенции.

Динамика изменения востребованных профессиональных компетенций, так называемый временной лаг, с каждым годом растет: период полураспада профессиональных компетенций сегодня составляет от 2, а в некоторых до 5–7 лет. Это означает, что половина знаний, получаемых в вузе, к концу обучения уже устаревает [2]. Следствие этого – переизбыток спроса на рабочие места и недостаток их предложения в некоторых отраслях, что является одной из причин колебания уровня безработицы на рынке труда, особенно среди молодых специалистов.

В российской практике имеются попытки устранения такого рода несоответствия. Так, например, специалисты Агентства стратегических инициатив и Центра образовательных разработок «Сколково» подготовили «Атлас новых профессий». Основная идея атласа – определение перспектив развития отраслей, востребованных технологий, продуктов и практик управления, и, соответственно, спроса работодателей на востребованных специалистов в перспективе 15–20 лет. Данный атлас перспективных отраслей

и профессий поделен на две части: первая рассказывает о 132 профессиях, которые станут наиболее востребованными в ближайшие 10 лет, вторая часть посвящена «профессиям-пенсионерам», которые в ближайшие 10–20 лет могут навсегда исчезнуть [1].

В-третьих, в последние годы часто возникает такая ситуация, когда работодателей не удовлетворяют имеющиеся у молодых специалистов профессиональные компетенции. По данным исследования А. В. Павленко и профессионального консультанта Л. Н. Мухина, все требования работодателей можно поделить на две категории: профессиональные и личностные. К профессиональным относят высшее образование, опыт, умение работать на компьютере, знание специальных программ и знание иностранного языка. Из личностных требований работодатели выделяют коммуникабельность, исполнительность и ответственность, устойчивость, усидчивость, проектное мышление, способность быстро воспринимать новую информацию, целеустремленность, уверенность в себе, умение работать в команде и др. [3].

Многие молодые люди не учитывают важность наличия и профессиональных и личностных качеств, поэтому зачастую пренебрегают развитием последних, и, прослушав курс лекций, сдав экзамены и получив «корочку» о высшем образовании, с уверенностью идут к работодателю, полагая, что непременно займут желаемую должность, но это, как показывает практика, во многих случаях заканчивается неудачей [2, 5].

В-четвертых, одной из основных проблем современного образования и, как следствие, проблем молодых специалистов, является недостаточное, а иногда и полное отсутствие некоторых практических знаний, навыков, т. е. во время обучения в вузе студент получает большое количество теоретической подготовки, но почти не имеет представления об особенностях ее практического применения. Практика – это как раз та часть системы образования, которая приближает студента к профессиональной реальности, а его некоторые практические умения являются востребованной профессиональной компетентностью.

Для решения указанной проблемы работодатели, опрошенные в ходе упомянутого ранее исследования А. В. Павленко и Л. Н. Мухина, рекомендуют развивать систему практик путем более тесного сотрудничества вузов и организаций, а сотрудникам организаций, в свою очередь, предоставлять возможность преподавания практико-ориентированных курсов в вузах, проведения занятий на базе предприятий с использованием их производственных возможностей и ресурсов. Предлагается также ввести производственную практику на ранних курсах, а не только в конце обучения для более тесной ее увязки с получаемыми теоретическими знаниями [3].

Таким образом, проблема трудоустройства современных молодых специалистов является одной из серьезных, а рост безработицы в молодой возрастной группе оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности общества, например, на замедление темпов роста экономики, уменьшение объема ВВП, потерю квалификации, рост уровня преступности, пьянства, психосоматических расстройств, усиление политической нестабильности и социальной напряженности в обществе и пр.

Для решения выделенной проблемы необходимо приложить усилия всех заинтересованных участников этого процесса: представителей власти, системы образования, бизнес-сообщества и работодателей. Каждый участник преследует свои интересы, но они являются взаимосвязанными, в связи с чем можно образовать систему эффективного взаимодействия сторон для достижения каждой своей главной цели:

- для студентов: развитие личностных и профессиональных качеств;
- для государства: модернизация системы образования в соответствии с требованиями потребителей образовательных услуг;

- для вузов: разработка образовательных программ в соответствии с образовательными требованиями общества и бизнес-среды;
- для работодателей и бизнеса: заказ и получение востребованных специалистов.

Таким образом, одним из оптимальных вариантов решения проблем трудоустройства молодых специалистов является создание системы социального партнерства заинтересованных участников. Достижение каждым из участников своих интересов, может привести к оптимальному состоянию уровня сферы занятости в отраслях экономики и социально-экономической ситуации в обществе.

Список литературы

1. *Атлас* новых профессий [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf.
2. *Жакшылыкова К. Ж.* О профессиональных компетенциях студентов экономических специальностей / К. Ж. Жакшылыкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 11–6. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/o-professionalnyh-kompetentsiyah-studentov-ekonomicheskikh-spetsialnostey>.
3. *Мухин Л. Н.* Отношение работодателей к выпускникам вузов на примере города Томска [Электронный ресурс] / Л. Н. Мухин, А. В. Павленко. Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2010. Режим доступа: <http://www.cstv.tsu.ru/res/otnoshenie.pdf>.
4. *Федеральная служба государственной статистики (Росстат)* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
5. *Чистякова Н. А.* Проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений [Электронный ресурс] / Н. А. Чистякова, А. В. Долматов // Интерактив плюс. Санкт-Петербург, 2015 г. Режим доступа: <https://interactive-plus.ru/e-articles/196/Action196-13101.pdf>.

УДК 371.134:371.321

Е. Ю. Журлова

E. U. Zhurlova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
ekurk@mail.ru*

ТРЕБОВАНИЯ К РАЗРАБОТКЕ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ REQUIREMENTS FOR THE DEVELOPMENT OF COMPETENCE-ORIENTED METHODOLOGICAL MAINTENANCE IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Аннотация. Рассмотрены основные требования к разработке компетентностно-ориентированного методического обеспечения. Актуальность разработки компетентностно-ориентированного методического обеспечения обусловлена необходимостью реализации компетентностного подхода в образовательном процессе профессиональных образовательных организаций. Профессиональная методическая деятельность педагога на современном этапе связана с педагогическим предвидением, профессиональной мобильностью, достаточной информационной культурой, способностями к самосовершенствованию. Необходимость систематизации доку-