

4. *Сабанчиева Р. З.* Акмеологические факторы продуктивной деятельности преподавателей в развитии творческой готовности студентов к профессиональной деятельности: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / Р. З. Сабанчиева. Нальчик, 2004. 28 с.

5. *Чапаев Н. К.* Акмеологическая миссия профессионального образования в условиях интеграции образования, производства и науки / Н. К. Чапаев // Научный диалог. 2014. № 2 (26). С. 126–145.

6. *Чапаев Н. К.* Теоретико-методологические основы педагогической интеграции: диссертация ... доктора педагогических наук / Н. К. Чапаев. Екатеринбург, 1998. 462 с.

УДК 378.03:316.44

Г. Н. Жуков

G. N. Zhukov

**Готовность будущих специалистов
к занятости на рынке труда как фактор
их социально-профессиональной мобильности**

**Willingness of future specialists to employment
in the labor market as a factor
in their social and professional mobility**

Аннотация. Рассмотрены формирование готовности будущих специалистов и выпускников учреждений среднего профессионального образования к трудоустройству на рынке труда и аспекты профессиональной подготовки, которые являются весьма актуальными сегодня с точки зрения социально-профессиональной мобильности.

Abstract. Forming of future specialists' and middle level vocational educational institutions graduates' readiness for their employment on the labor market and the aspects of vocational training are actual nowadays from the point of view of their social and occupational mobility.

Ключевые слова: готовность к занятости, социальная и профессиональная мобильность, организационные и педагогические условия формирования у студентов – будущих специалистов готовности к занятости на рынке труда.

Keywords: future professionals' readiness for employment, social and occupational mobility, organizational and pedagogical conditions of formation of students' readiness for future professionals of their employment in the labor market.

Российская экономика сегодня в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, их подготовленностью к профессиональной деятельности. Качество профессиональных кадров, в свою очередь, зависит от того, насколько готовы молодые специалисты к занятости на рынке труда. Проблема формирования готовности будущих специалистов, выпускников учреждений среднего профессионального образования (СПО) к занятости на рынке труда и связанные с ней аспекты профессиональной подготовки сегодня являются особенно актуальными в свете социально-профессиональной мобильности.

Формирование готовности к профессиональной деятельности является системообразующим компонентом профессиональной подготовки будущих рабочих и специалистов, что отмечается во многих исследованиях. Готовность как качество личности выступает целью и результатом профессиональной подготовки.

Развитие рыночной экономики, модернизация производства, развитие наукоемких технологий вызывают сегодня определенные трансформации в структуре занятости и приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса кадров на рынке труда, повышению требований работодателя к качеству рабочей силы. Все это увеличивает конкуренцию на рынке труда, что не может не сказаться на занятости выпускников учреждений СПО и их социально-профессиональной мобильности.

Несоответствие структуры подготавливаемых кадров потребностям рынка труда по профессиональной структуре и квалификационному уровню приводит к нехватке квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям.

В условиях, когда отсутствует система распределения выпускников профессиональных образовательных учреждений, когда нет четкого согласования потребности рынка труда и количества выпускников, возникают проблемы, связанные с обеспечением экономики необходимыми специалистами. В связи с этим уже длительное время поддерживается высокий уровень не трудоустроенных по специальности выпускников и, как следствие, безработица, особенно молодежная.

Формирование готовности студентов учреждений СПО к занятости на рынке труда может рассматриваться как целостный педагогический процесс, результатом которого является сформированность такого интегрированного качества личности, как «готовность осуществлять занятость на

рынке труда» в современных социально-экономических условиях. И процесс этот должен быть выстроен системно, относительно тех факторов, которые обуславливают его эффективность.

Происходящие в обществе социально-экономические изменения касаются не только организационно-структурных преобразований производственных отношений, но и производительных сил, в частности требований к личности работника, специалиста. На передний план выдвигается способность специалиста быть субъектом своего профессионального развития, самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем в условиях быстро меняющейся действительности. Все это, безусловно, находит отражение в социально-профессиональной мобильности выпускника образовательного учреждения.

В связи с этим формирование готовности к профессиональной деятельности будущих рабочих и специалистов становится особенно актуальным как в социально-педагогическом, так и в научно-педагогическом аспекте. Дело в том, что готовность как интегративное качество личности будущего специалиста характеризует активно-действенное субъективное состояние личности и мобилизует ее силы для выполнения поставленной задачи.

Формирование готовности к занятости на рынке труда будущих специалистов – это противоречивый педагогический процесс, включающий этапы обучения в образовательном учреждении и трудоустройство, процесс взаимодействия множества внутренних и внешних факторов, действующих под влиянием рынка труда, который осуществляет отбор более конкурентных выпускников. Этот отбор является движущей силой развития будущего конкурентного специалиста на этапе подготовки к профессиональной деятельности.

Студент (выпускник) одновременно испытывает воздействие внешних факторов (рынок труда) и внутренних факторов (воспитательные отношения). Рынок труда характеризуется как рыночными, так и производственными отношениями.

Взаимодействие воспитательных, производственных и рыночных отношений требует от студента активной деятельности в плане самоопределения в будущей занятости на рынке труда, что требует более высокого уровня готовности к профессиональной деятельности.

В процессе подготовки студент включается в учебно-производственную деятельность, которая является квазипрофессиональной. Результат под-

готовки будущих специалистов оценивается по достигнутому уровню готовности к профессиональной деятельности. Согласно федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), это могут быть знания, умения и владение соответствующими видами деятельности.

Анализ подготовки специалистов к профессиональной деятельности в учреждениях СПО позволил выделить факторы, которые оказывают положительное воздействие на процесс формирования готовности студентов к занятости на рынке труда.

Так, в качестве внешних факторов выступают требование работодателя к профессиональным компетенциям, социальные и экономические требования рынка труда, особенности производственной адаптации (на рабочем месте) и др.

Внутренние факторы – это требования ФГОСов, требования к педагогическим работникам, особенности используемых технологий обучения и воспитания, психофизиологические требования к студенту, состояние учебно-материальной базы, мотивация и профессиональная направленность процесса обучения и др.

Выделенные факторы как причины, влияющие на эффективность процесса формирования готовности студентов к занятости на рынке труда, необходимо обеспечить определенными организационно-педагогическими условиями, которые повысят эффективность их воздействия.

Анализ подготовки специалистов в учреждениях СПО и первичная их занятость на рынке труда (рынке рабочей силы) позволяет говорить о том, что собственно выпускник не имеет значимых конкурентных преимуществ (нет опыта, нет подготовки на конкретное рабочее место, нет нужных личностных качеств и т. п.).

Выпускник банально не готов к конкурентной борьбе ни на рынке рабочей силы, ни на рынке рабочих мест.

В чем, собственно, причина этого? Она нам всем известна: это упор в подготовке на мифические компетенции ФГОСов, а не на компетенции работодателя. Причем конкретного. Это первое, а второе – это отсутствие у выпускников компетенций самозанятости. Их нет и в образовательном стандарте 3-го поколения. И это при постоянном обсуждении проблемы занятости будущих специалистов на рынке труда.

Нами было проведено исследование среди выпускников учреждений СПО и получены следующие данные: 60–65 % трудоустроены не по спе-

циальности, 25–30 % работают по специальности, 5–10 % смогли обеспечить самозанятость (малый и средний бизнес). Между тем, в западных странах самозанятостью обеспечена большая часть молодых специалистов.

Какие же факторы определяют и обеспечивают эффективность занятости выпускников, в том числе и самозанятость? К ним относятся:

- общие требования рынка труда;
- особенности самозанятости (предпринимательская деятельность);
- личностно-профессиональные особенности занятости на рынке труда;
- характеристика педагогического состава образовательного учреждения для подготовки выпускников к рынку труда;
- педагогические технологии, характерные для подготовки будущих специалистов.

На первый взгляд, эти факторы на сегодня являются общеизвестными и регулярно обсуждаемыми. Но в то же время их исследования носят хаотический, не системный характер. Самое главное – необходимо «оживить» эти факторы, сделать их действенными, эффективно влияющими на занятость.

Это возможно только если создать необходимые условия их эффективного влияния на процесс занятости. Чаще всего используемые условия являются разрозненными и разнофакторными. Необходим комплекс условий, которые являются не только необходимыми, но и достаточными для «запуска» каждого фактора. Одним словом, нужна не только система выявленных факторов, но и система педагогических условий.

Таким образом, подведем итоги и в первую очередь отметим, какой специалист-выпускник нам нужен. Выпускник должен знать, уметь и владеть компонентами тех компетенций, которые прописаны во ФГОСах, а также те компоненты, что дополнены работодателем. Измерение этих компонентов нужно производить, диагностируя такое личностное качество, как готовность к будущей деятельности.

Под организационно-педагогическими условиями процесса формирования готовности студентов СПО к занятости на рынке труда будем понимать совокупность внутренних и внешних обстоятельств образовательного процесса учреждения СПО, от реализации которых зависит эффективность процесса формирования готовности студентов СПО к занятости на рынке труда. Организационно-педагогические условия выступают при этом необходимым компонентом процесса формирования готовности сту-

дентов к занятости на рынке труда и учитываются при организации образовательного процесса в учреждениях СПО, обеспечивая его эффективность. Отнесем к рассматриваемым организационно-педагогическим условиям следующие:

1. Развитие положительной мотивации студентов к занятости на рынке труда в образовательном процессе учреждения СПО.

2. Развитие у студентов умений и навыков занятости и предпринимательской деятельности, необходимой для самозанятости на рынке труда.

3. Создание, организацию и оптимизацию работы системы содействия трудоустройству выпускников с использованием инновационных элементов в учреждениях СПО.

4. Организацию сетевого взаимодействия образовательных учреждений СПО, центров занятости населения, работодателей и других социальных партнеров.

5. Использование инновационных форм государственно-частного партнерства в процессе формирования готовности студентов к занятости на рынке труда.

6. Развитие задатков и способностей студентов с целью углубленной профессионализации (формирование общих и профессиональных компетенций).

7. Использование в образовательном процессе педагогических и производственных технологий, повышающих эффективность процесса формирования готовности студентов к занятости на рынке труда.

8. Дополнительную подготовку педагогических работников к особенностям процесса формирования готовности будущих специалистов к занятости на рынке труда.

9. Использование педагогического менеджмента для повышения эффективности процесса формирования готовности будущих специалистов.

На наш взгляд, данные организационно-педагогические условия позволят сделать процесс формирования готовности студентов системы СПО к занятости на рынке труда более эффективным. При этом становление будущих специалистов в образовательном процессе обеспечит их более гибкую и оптимальную адаптацию на рынке труда.

Рассматриваемые организационно-педагогические условия оказывают влияние на разные факторы педагогического процесса. Поэтому их реализация должна быть комплексной. Привлечение к вопросам занятости вы-

пускников образовательных учреждений СПО работодателей, центров занятости населения, администраций областного и муниципального уровня и других социальных партнеров позволит создать эффективный процесс организации подготовки будущих специалистов и сформировать готовность у них к занятости, а следовательно, обеспечить и будущую их занятость на рынке труда.

Можно считать, что выделенный комплекс организационно-педагогических условий, повышающих эффективность процесса формирования готовности будущих специалистов к занятости на рынке труда, позволит, в свою очередь, стать положительным фактором, обеспечивающим их социально-профессиональную мобильность.

УДК 377.014(574.22)

Ш. Т. Каринова

Sh. T. Karinova

Задача – готовить профессионалов

A Goal is to prepare professionals

***Аннотация.** Приводится пример реализации политики развития подготовки рабочих кадров в Северо-Казахстанской области. Обсуждаются проекты, предпринятые для улучшения качества подготовки рабочих кадров. Приводятся доводы для доказательства того, что рабочая профессия вполне может стать надежной ступенью в карьерном росте.*

***Abstract.** The example of realization of the policy of development of personnel in the North Kazakhstan area is given. The projects undertaken for improvement of quality of vocational training of personnel are discussed. Arguments to prove that that the working skills can quite become a reliable step in career growth are revealed.*

***Ключевые слова:** рабочие кадры, подготовка рабочих кадров, Северо-Казахстанская область, Республика Казахстан, мобильность, политика.*

***Keywords:** personnel, vocational training, North Kazakhstan area, Republic of Kazakhstan, mobility, policy.*

В Северо-Казахстанской области действуют 30 организаций технического и профессионального образования, в которых обучается более 15 тыс. студентов.