

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра социологии и организации работы с молодежью

СОДЕЙСТВИЕ КАРЬЕРНЫМ УСТРЕМЛЕНИЯМ МОЛОДЕЖИ

Дипломная работа студентки

очной формы обучения
направления подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью
4 курса группы 05001211
Котиковой Александры Владимировны

Научный руководитель
Кандидат социологических наук,
доцент
Шмигирилова Л.Н.

Рецензент
Генеральный директор компании
ООО «Возовоз»
Демидов С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ КАРЬЕРНЫМ УСТРЕМЛЕНИЯМ МОЛОДЕЖИ	9
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ СОДЕЙСТВИЯ КАРЬЕРНЫМ УСТРЕМЛЕНИЯМ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	21
РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРНЫХ УСТРЕМЛЕНИЙ	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломного исследования. Построение карьеры человека происходит в молодом возрасте, при этом особая роль отводится мероприятиям по профориентации и карьерным устремлениям молодежи. В настоящее время наблюдается спад экономической активности молодых специалистов. Выпускники вузов не стремятся к профильному трудоустройству и предпочитают, как можно позже начинать трудовую деятельность.

Местные органы власти, субъекты молодежной политики, высшие учебные заведения в незначительной степени содействуют трудоустройству и карьерной готовности выпускников. Мероприятия, направленные на налаживание ситуации на рынке труда выпускников реализуются не комплексно и не всегда эффективны. При относительно низком стремлении молодежи трудоустроится после выпуска из вузов, велика вероятность потери умений и навыков, приобретенных за время обучения в вузе и в результате прохождения трудовой практики

Кроме того, наблюдается тенденция по снижению уровня перспектив трудоустройства молодых специалистов. У многих молодых людей возникают трудности в профильном трудоустройстве из-за недостаточности опыта, отсутствия предложения на рынке труда, низкой экономической активности молодежи.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодым людям необходимо понимать важность построения своей успешной будущей карьеры и стремиться к этому. Карьерно-устремленная и трудоустроенная молодежь – это огромный потенциал позитивных изменений в обществе и инструмент воздействия на положительные явления в социуме.

В городе Белгороде, как и в большинстве других городов России, центры, располагающие комплексными программами по содействию карьерным стремлениям граждан, не адаптированы для молодежи. Способы, применяемые такими центрами (ярмарка вакансий, дни карьеры, презентации компаний, профориентационные тесты, объявления о вакансиях в СМИ) на практике реализуются не в полной мере.

В связи с этим, на наш взгляд, проблема содействия карьерным устремлениям молодежи имеет особую важность на современном этапе развития общества, что свидетельствует об актуальности темы дипломного исследования.

Степень научной разработанности темы дипломного исследования.

В последнее время внимание ученых к проблеме профориентации и карьерным устремлениям молодежи не снижается. Это подтверждается увеличением количества научных работ, посвященных этой проблеме.

Отдельные вопросы формирования профессиональных навыков молодежи, её профессионального самоопределения, мобильность современной молодежи изучались в рамках различных дисциплин, и нашли своё отражение в трудах таких ученых как Ю.В. Арутюнян, Е.А. Климов¹.

Свой вклад в исследование проблем профессионального самоопределения студенчества внесли Л.Н. Банникова, Ю.Р. Вишневский, Я.Б. Дидковская и др.²

Изучили структуру и межпоколенную динамику жизненных притязаний молодежи и стратегии их ресурсного обеспечения В.С. Магун, М.В. Энговатов³.

Мотивы студенческой занятости изучались в трудах М.А. Ворона⁴.

¹Арутюнян Ю.В. Социальная структура молодежи. М., 2009; Арутюнян Ю.В. Структура социальной стратификации и тенденции социальной мобильности. М., 2010; Климов Е.А. Психология профессионала. М., 2011.

²Вишневский Ю.Р. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества. М., 2010.

³Магун В.С., Энговатов М. Структура и межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения. М., 2008.

⁴Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости. М., 2010.

Несмотря на то, что в трудах различных авторов затрагивается проблема, карьерных стратегий, факторов экономической активности молодежи, отсутствуют практические проекты, способные вовлечь молодежь в рабочий процесс и стимулировать интерес к карьере.

Анализ различных источников по теме дипломного исследования свидетельствует о том, что в научных трудах проблема карьерных устремлений молодежи затрагивается не в полной мере и недостаточно разработана. Тематика дипломного исследования не нашла достаточного отражения в трудах ученых.

Кроме того, современные исследования механизмов содействия трудоустройства отсутствуют. Все это определяет необходимость уточнения теоретических и практических основ работы с выпускниками вузов, в современных условиях труда, возникает необходимость практических разработок и рекомендаций по совершенствованию системы содействия карьерным устремлениям.

Проблема исследования заключается в противоречии между ростом количества выпускников вузов и молодых специалистов, с одной стороны, и снижением их карьерных устремлений, с другой. Следствием этого является отсутствие комплексного содействия и помощи в трудоустройстве со стороны федеральных и местных органов власти и образовательных учреждений.

Объектом дипломного исследования являются карьерные устремления молодежи.

В качестве **предмета дипломного исследования** выступает процесс содействия карьерным устремлениям молодежи с целью их дальнейшего успешного трудоустройства.

Целью дипломного исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию системы содействия карьерным устремлениям молодежи и создание проекта при поддержке Управления молодежной политики Белгородской области, который будет действовать на базе Центра

Молодежных Инициатив и НИУ «БелГУ». В рамках реализации проекта необходимо содействовать выпускникам в трудоустройстве и карьерным устремлениям.

Для реализации цели необходимо решить следующие **задачи дипломного исследования:**

1. Изучить теоретические основы карьерных устремлений молодежи.
2. Проанализировать практику содействия карьерным устремлениям молодежи.
3. Разработать проект и предложить пути совершенствования системы работы с молодежью в сфере трудоустройства и карьерных устремлений.

Теоретико-методологические основы дипломного исследования.

При написании работы были использованы положения, разработанные специалистами разных областей научного знания. Применялись методы научного познания, в частности, анализ и синтез теоретических источников, сравнение, обобщение, анализ нормативных документов.

Теоретическую основу исследования составили:

- 1) выводы, посвященные профессиональной ориентации и жизненным планам современной молодежи (В.Н. Шубкин, А.Г. Чередниченко¹);
- 2) идеи Е.М. Абрамовой и Ю.Б. Верпаховской о взаимных ожиданиях работодателей и выпускников на рынке труда²;
- 3) обоснование феномена работающего студента вуза (В.И. Герчиков³);
- 4) система трудоустройства выпускников, разработанная в трудах Е.П. Илясова⁴.

Исследование базируется на комплексе различных методов, направленных на достижение цели. Так, используются методы

¹Чередниченко Г.А. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М., 2000.

²Абрамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники ВУЗов на рынке труда: взаимные ожидания. М., 2010.

³Герчиков В.И. Феномен работающего студента вуза. М., 2000.

⁴Илясов Е.П. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование. М., 2013.

социологических исследований (анкетный опрос), общенаучные методы (сравнение, анализ нормативной и методической документации, теоретическое обобщение педагогической, психологической и социологической информации по теме исследования).

Эмпирическая база дипломного исследования включает в себя: нормативные документы, данные статистики, а также авторское исследование. В частности:

1) Нормативная база:

– Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹;

– Постановление правительства Белгородской области №27-пп от 25.01.2010 «Об утверждении стратегии социально–экономического развития Белгородской области на период до 2025 года»²;

2) Статистические данные:

– Статистические данные и отчеты о ситуации на рынке труда, представленные Федеральной службой государственной статистики³.

Научно-практическая значимость дипломного исследования заключается в том, что полученные результаты и разработанный проект, могут служить основой для создания принципиально нового, научно-обоснованного и подкрепленного исследованиями эффективного содействия профориентации, карьерным устремлениям и экономической активности молодежи в сфере их социальной адаптации и трудоустройства. Кроме того, положения проекта, разработанного в рамках дипломного исследования, можно применять в практической деятельности Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», Управления молодежной политики Белгородской

¹ Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 17 января.

² Постановление Правительства «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года» от 25 января 2010 г. № 27-пп // Российская газета. 2010. 1 февраля.

³ Ситуация на рынке труда России // Федеральная служба государственной статистики. URL: www.newurengoou.ru (дата обращения: 10.03.2016).

области. Программа разработана с учетом особенностей молодежи Белгородского региона и в соответствии с требованием рынка труда.

Результаты исследований и систематизированные знания в области карьерных устремлений молодежи региона, содействие в профориентационной работе с молодежью могут быть использованы при разработке материалов по дисциплине «Организация профориентационной работы с молодежью», «Карьерные устремления молодежи» или «Экономические основы работы с молодежью».

Апробация результатов дипломного исследования. Результаты исследования представлены в виде научной публикации в электронном журнале «Экономика и социум» №5(24) от 24 мая 2016 г.¹ Разработанный авторский проект будет апробирован в качестве пилотного в отделе адаптации молодых специалистов компании ООО «Возовоз».

Структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы и приложений.

¹ Котикова А., Шмигирилова Л.Н. Содействие карьерным устремлениям молодежи. URL: <http://iupr.ru/> (дата обращения: 13.06.2016).

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ КАРЬЕРНЫМ УСТРЕМЛЕНИЯМ МОЛОДЕЖИ

На современном этапе экономического развития России возрос интерес общества и каждого конкретного гражданина к вопросам стратегического планирования и формирования профессиональной карьеры. Важное значение имеют перспективы карьерного роста для молодого специалиста, так как профессиональное развитие и самореализация личности не будут эффективными, если возможности получить продвижение по службе будут ограничены.

Карьерные стратегии молодежи являются одним из приоритетных направлений государственной молодежной политики. По определению автора С.Н. Рябухина: «государственная молодежная политика представляет собой деятельность органов власти по созданию условий самореализации молодого человека, деятельность по созданию определенных законодательством гарантий для молодежи в правовой, экономической и иных сферах жизни». Данный подход рассматривает молодежную политику как деятельность по созданию благоприятных, привилегированных условий для самореализации и саморазвития молодежи.

Так, в Распоряжении Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» молодежь определена как социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями¹.

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

¹ Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 29 ноября 2014 г. № 2403-р // Российская газета. 2014. 10 декабря.

постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

Сегодня, возможно, определить систему содействия карьерным устремлениям молодежи как комплекс мер социального института, включающего в себя оказание современных профессиональных услуг, социальную поддержку молодежи, способы распространения социально значимой профессиональной информации.

Как сказано в написанной нами статье по теме дипломного исследования: «Вовлечение в трудовую деятельность позволяет молодым людям, проходить важный этап социализации, эффективно включаться в экономику государства, получать первичный опыт взаимодействия с работодателем и средства на удовлетворение личных потребностей»¹.

Содействие карьерным устремлениям молодежи и профориентации направлено на подготовку молодых людей к свободному, самостоятельному и осознанному выбору профессии, с учетом, как индивидуальных особенностей каждой личности, так и необходимости полноценного распределения трудовых ресурсов. Необходимо отметить, что экономическая активность молодых людей является первоочередным шагом к успешной карьере².

Профориентация является первоначальным этапом в карьере человека. Карьера (итал. *Carriera* – бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* – телега, повозка) – продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни. Понятие карьера на современном этапе истории довольно широко используется в научной литературе (социальная психология, менеджмент, педагогика, социология и др.). Смысловая нагрузка понятия карьеры довольно велика. «Российский энциклопедический словарь» толкует карьеру с трех позиций:

¹ Котикова А., Шмигирилова Л.Н. Содействие карьерным устремлениям молодежи. М., 2016. С. 1-10.

² Рыбалкина Л.Г. Планирование профессиональной деятельности и карьеры. М., 2007. С. 76 -77.

- 1) продвижение в какой-либо сфере деятельности;
- 2) достижение известности, славы, выгоды;
- 3) обозначение рода занятий, профессий¹.

В теории управления персоналом карьера определяется как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным, профессиональным и личностным ростом. Необходимо понимать, что развитие карьеры является непрерывным процессом, таким же, как совершенствование личности, продолжающимся на протяжении всей жизни.

На начальном этапе изучения в отечественной практике, получило распространение представление о карьере, как о служебном иерархическом восходе и должностном росте. В более широком смысле понимание карьеры, которое включало бы также этапы профессионального развития, постоянное повышение потенциала и уровня эрудиции сотрудника не было доминирующим трактованием понятия карьеры. Все существующие виды, типы и модели карьеры можно классифицировать.

Виды карьеры: по доминирующему изменяющемуся признаку, карьеру можно разделить на профессионально-квалификационную, профессионально-должностную, статусную и монетарную.

Профессионально-квалификационная карьера характеризуется тем, что сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, достижение определенного квалификационного уровня, уход на пенсию.

Профессионально-квалификационная карьера, в свою очередь, может реализовываться в двух направлениях – специализации и транспрофессионализации. Специализированная карьера означает углубление знаний, навыков и рост квалификации в рамках одной профессиональной деятельности, а транспрофессиональная – овладение

¹ Российский энциклопедический словарь. М., 2012. С. 286.

различными областями человеческого опыта, смежными профессиями, расширение инструментария и областей деятельности.

Профессионально-должностная карьера подразумевает продвижение по должностям, перемещение в системе иерархии управления организацией, которое может осуществляться как в рамках одной организации, так и через профессиональное пространство других предприятий.

Статусная карьера предполагает возрастание статуса, авторитета, престижа работника в организации, происходящее одновременно с повышением его в должности, либо выражаемое присвоением различных рангов, званий за выслугу лет, выдающийся вклад в работу.

Монетарная карьера – это повышение уровня вознаграждения работника, а именно: уровня оплаты труда, объема и качества, предоставляемых ему социальных льгот и привилегий, что может происходить как одновременно с должностным ростом, так и автономно.

По среде развития карьеру делят на межорганизационную и внутриорганизационную. Межорганизационная карьера отражает особенности прохождения работником трудового пути в разных организациях. Внутриорганизационная карьера охватывает стадии и особенности развития работника в рамках одной организации.

По направлениям движения работника в структуре организации выделяют внутриорганизационную карьеру, как вертикальную, горизонтальную, ступенчатую и центростремительную.

Вертикальная карьера предполагает должностной рост, подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Именно этот вид карьеры чаще всего отождествляют с самим понятием «карьера» и «карьерный рост».

Горизонтальная карьера предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы). К горизонтальной карьере можно

отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Ступенчатая карьера является комбинацией горизонтального и вертикального видов карьеры.

Центростремительная карьера означает движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к специальным корпоративным источникам информации, доверительные отношения, отдельные важные поручения руководства, приобретение авторитета у коллег.

Для современной России характерны, по крайней мере, восемь типов карьеры: суперавантюрный, авантюрный, традиционный (линейный), последовательно-кризисный, прагматичный (структурный), отбывающий, преобразующий и эволюционный.

Суперавантюрная карьера предполагает очень высокую скорость продвижения по карьерной лестнице (расширения влияния) с пропуском значительного числа промежуточных ступеней роста, а иногда резкое изменение сферы деятельности.

Выделяются два класса суперавантюрных карьер: случайные и совместные. К классу случайных относятся те, в основе которых лежит удачное стечение обстоятельств, класс совместных базируется на продвижении с более сильным лидером или обеспечении высокой скорости продвижения детям, членам семьи, друзьям.

Авантюрная карьера определяется пропуском нескольких должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности и сказывается положительно на ценностных ориентациях индивида.

Традиционная (линейная) карьера – это постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности.

Последовательно-кризисный тип карьеры предполагает постоянную адаптацию к изменяющейся ситуации и требует наличия у индивида специфического эмоционально-психологического склада характера.

Прагматичный (структурный) тип карьеры характеризуется изменением сферы деятельности, типа организации в зависимости от социально-экономических, технологических, технических и маркетинговых изменений. Перемещения при этом осуществляются в рамках одного и того же класса управления.

Отбывающий тип карьеры возникает в случае, когда перемещение «вниз» маловероятно, а движение «вверх» невозможно, что характерно для специалистов и менеджеров, приближающихся к завершению своей трудовой деятельности.

Для преобразующего типа карьеры характерна высокая скорость должностного продвижения, но в отличие от авантюрного и суперавантюрного типов в основе преобразующей карьеры лежит новая идея развития и движения, либо данный вид карьеры формируется в новой области или сфере деятельности сотрудника.

Эволюционный тип карьеры предполагает должностное продвижение синхронно с ростом организации и характерен для большинства квалифицированного персонала, работающего в течение продолжительного периода в данной организации, предприятии или фирме.

Карьерные устремления молодых людей являются неотъемлемой частью их самореализации.

Карьера – вектор профессионального становления личности, содержание которого зависит от социально-психологических характеристик человека. Выбор карьеры предполагает неоднозначное видение одной предметной области разными людьми и подчиняется культуральной и социальной специфике конкретного общества¹.

¹Цариценцева О.П. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. М., 2010. С. 28.

Приоритетные цели при содействии карьерным устремлениям:

1) удовлетворение потребностей личности согласно пирамиде потребностей Маслоу¹:

а) потребность в самоактуализации (реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности), реализуется через трудовую деятельность;

б) познавательная потребность (стремление знать, понимать, уметь, исследовать) также может быть реализована в работе;

в) потребность в уважении (компетентность, достижение успеха, одобрение признание) стимулирует сотрудника к качественному выполнению своих обязанностей с целью получения признания и продвижения по карьерной лестнице;

2) формирование способности к профессиональной деятельности в современных условиях;

3) разностороннее развитие личности, будущего конкурентоспособного специалиста, обладающего высокой культурой, социальной активностью, целеустремленностью, внутренней свободой и чувством собственного достоинства, социальной ответственностью;

4) формирование у учащихся навыков самостоятельного развития профессиональных качеств, стремления к поиску инновационного и способности находить нестандартные решения жизненных проблем;

5) формирование потребности в самостоятельном принятии решений.

В процессе планирования карьеры молодого специалиста важно учитывать внутренние и внешние факторы. К внутренним факторам можно отнести мотивы, уровень притязаний, самооценку, регулирующую Я-концепцию, здоровье сотрудника, они могут усиливаться или формироваться самим субъектом деятельности. Внешние факторы – социокультурные условия, внешняя и внутренняя среда рабочего пространства, а также «его величество случай». При этом важно отметить, что полноценная карьера

¹Маслоу А. Мотивация и личность. М., 2012. С. 54.

молодого специалиста может быть выстроена именно как сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития и его внешнего движения в освоении социального пространства.

Система содействия карьерным устремлениям молодежи является подсистемой общей системы трудовой подготовки, непрерывного образования и воспитания, цель которых – всестороннее развитие личности, гармоническое раскрытие всех творческих сил и способностей, формирование духовной культуры молодого поколения. Молодость является определенной фазой, как этап жизненного цикла биологически универсальна, но её конкретные возрастные рамки, связанные с ней социальный статус и психологические особенности, имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.

В зарубежной и отечественной практике для определения карьерных устремлений молодежи применяется методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейна, на русский язык перевод и адаптация осуществлены В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер. Данная методика позволяет определить основное карьерное направление («якорь») личности и развивать именно его. Э. Шейн выделял 8 основных направлений:

- 1) Профессиональная компетентность – подразумевает склонность к определенному виду деятельности.
- 2) Менеджмент – определяется наличием лидерских качеств, способность к интеграции других людей.
- 3) Автономия (независимость) – такая личность ориентирована на освобождение от организационных правил, склонна к индивидуальной работе.
- 4) Стабильность – эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности.
- 5) Служение – «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше».

6) Вызов – этому типу свойственна конфликтность, стремление к конкуренции.

7) Интеграция стилей жизни – человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни.

8) Предпринимательство – человек с такой карьерной ориентацией стремится к инновациям, готов к переменам, способен преобразовывать окружающую себя действительность в нечто большее.

Данная методика, применяемая на начальном этапе содействия карьерным устремлениям, позволяет определить склонность личности к определенному виду трудовой деятельности и верно выстроить дальнейшую работу.

Основной целью содействия карьерному и профессиональному определению молодежи является удовлетворение интересов общества, государства и личности в обеспечении для молодых людей возможности и способности самореализации и гармоничной социализации в обществе, удовлетворение их потребностей, соответствие запросам рынка труда в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах. Практическая сторона включает в себя деятельность государственных учреждений, таких как центр занятости. На данный момент в центре занятости предоставляется государственная услуга по «профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения»¹.

Данная услуга включает в себя:

1. Профессиональное информирование – ознакомление с современными видами производства, состоянием рынка труда, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемые профессиями к человеку, возможностями квалификационного роста в процессе трудовой деятельности.

¹Государственная услуга «профессиональной ориентации граждан». URL: <http://belgczan.ru> (дата обращения: 13.01.2016).

2. Профессиональная консультация – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом психологических особенностей и возможностей личности, а также потребностей общества.

3. Профессиональный подбор – предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его личностным особенностям, определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями.

4. Профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями.

В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» услуга профессионального ориентирования оказывается бесплатно, что повышает её привлекательность. Однако, данная услуга специально не адаптирована для молодежи, которая имеет особенности психологического развития и у которой отсутствует трудовой опыт.

К целям работы по содействию, карьерным устремлениям и экономической активности молодежи относятся:

1) повышение привлекательности рабочих мест для молодежи, путем большей освещенности имеющихся вакансий;

2) достижение сбалансированности между профессиональными и карьерными интересами человека, его психофизиологическими особенностями и возможностями рынка труда;

3) прогнозирование профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности.

Принципы, применяемые при содействии, карьерным устремлениям и экономической активности молодежи работы:

1. Принцип сознательности в выборе профессии и работы выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, а принести как можно больше пользы обществу.

2. Принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностями, способностями личности и одновременно потребностям общества в кадрах выражает связь личного и общественного аспектов выбора профессии. Необходимо обращать внимание при содействии в выборе профессии, что стоит руководствоваться не только собственными интересами, но и считаться с интересами общества. Нарушение принципа соответствия потребностей личности и общества приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров.

3. Принцип развития отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе¹.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) Способы работы по содействию карьерным устремлениям молодежи являются подсистемой общей системы трудовой подготовки, непрерывного образования и воспитания, цель которых в концепции модернизации Российского образования, определена следующим образом: создать в системе карьерной ориентации условия для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определение реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

2) Проблема карьерных устремлений молодежи и как общественная проблема проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной

¹Государственная услуга «профессиональной ориентации граждан». URL: <http://belgczan.ru> (дата обращения: 13.01.2016).

структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными карьерным устремлениями молодежи. По своему назначению система содействия должна оказать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодежью, адаптацию ее к профессии.

3) В настоящее время возникает потребность общества в познавательной информации посвященной построению успешной карьеры для молодежи, однако возникает недостаток познавательных ресурсов, адаптированных именно для молодых специалистов. Следствием этого является недостаточная информированность молодежи о способах построения успешной карьеры. Поэтому возможно определить систему содействия карьерным устремлениям молодежи как комплекс мер социального института, включающего в себя оказание современных профессиональных услуг, социальную поддержку молодежи, способы распространения социально значимой профессиональной информации.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ СОДЕЙСТВИЯ КАРЬЕРНЫМ УСТРЕМЛЕНИЯМ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время осуществление эффективных отношений в социально-трудовой сфере является важным направлением социально-экономического и политического развития государства. Ежегодный приток выпускников высших учебных заведений, молодых и квалифицированных специалистов в различные отрасли научной и производственной деятельности обеспечивает воспроизводство интеллектуального потенциала страны. Современная российская молодежь поставлена в более жесткие социально-экономические рамки, чем предыдущие поколения. Спецификой ее нынешнего положения является более короткий временной период качественных изменений в обществе. Молодежи приходится за более короткое время проходить путь от субъективной карьеры (то есть от ее осознания, мироощущений, планирования) к реальной объективной карьере. Это требует более глубокого и пристального изучения профессиональной карьеры как таковой и специфики карьеры молодежи.

Карьерные устремления проявляются в видении индивидом конкретной карьерной цели, пониманием того, чего необходимо достичь, применяя имеющиеся внутренние и внешние ресурсы, через осознание уровня собственной мотивированности на успех в карьере

Карьерные устремления могут быть для личности не всегда созидательными. Достаточно часто практика свидетельствует о том, что довлеющая карьерная устремленность может обесценивать для личности многие социальные ценности и приводить к уничтожению того позитива, который заключен в феномене успеха.

Во время студенческого периода происходит преобразование и становление всей системы ценностных ориентаций (немаловажное значение среди которых отводится профессиональной ориентации) и мотивации. Социально значимой чертой студенчества является напряженный поиск

смысла жизни, стремление к новым идеям (что создает благоприятные условия для формирования карьерных ориентаций). Вместе с тем, студенческому возрасту присущ ряд противоречий. В своем исследовании И.А. Айдарова выделяет следующие:

1) между развитием интеллектуальных и физических сил студента и жестким лимитом времени и экономических возможностей для удовлетворения потребностей (социальнопсихологическое);

2) между стремлением к самостоятельности в доборе знаний и жесткими формами и методами подготовки специалиста определенного профиля (дидактическое);

3) между большим количеством информации, которая поступает по разным каналам, расширяет знания студентов и отсутствием времени, а иногда и желания умственной переработки, что приводит к поверхностным знаниям и мышлению и требует специальной работы преподавателей по углублению знаний и умений студентов в целом (психолого-педагогическое)¹.

Как можем наблюдать молодёжи, в частности студенческой свойственны различные противоречия, эти особенности необходимо учитывать специалистам при построении плана работы по содействию карьерным устремлениям. Те способы, которые подходят более старшему и стабильному в психологическом плане возрасту, могут быть неприменимы к молодежи.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, должен составлять не менее 74%. В настоящее время ни в одной форме отчетности (как органов государственной статистики, так и образовательных учреждений) нет показателя,

¹Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда. URL: <http://human.snauka.ru> (дата обращения: 20.01.2016)

отражающего трудоустройство выпускников по полученной специальности. Такой показатель, установленный в пределах 30-40%, раньше был обозначен в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы, но в 2008 году он был исключен.

По данным отчета «Занятость и безработицы в Российской Федерации в феврале 2015 года» (по итогам обследований населения по проблемам занятости), представленным Федеральной службой государственной статистики, из 75,8 млн. человек экономически активного населения 4,4 млн. человек составили безработные. Из них «Молодежь до 25 лет» – 22,9% (в возрасте 20-24 года – 18,5%, что составляет 13,9% от общего числа экономически активного населения)¹.

На основании изученных статистических данных, выявлено, что уровень безработицы среди выпускников ВУЗов с каждым годом растет (таблица 1).

Таблица 1

Статистика безработицы среди молодежи 20-24 лет

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

Низкий уровень трудоустройства выпускников связан с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, с низким качеством подготовки специалистов, несоответствием компетенций выпускников требованиям работодателя, нежеланием начинать трудовую деятельность, а также с различными социальными факторами.

Всецело доверять статистике безработных граждан среди выпускников школ и молодых специалистов ненадежно. Молодежь в сравнении с другими

¹Сайт федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.03.2016).

возрастными группами все реже обращается за помощью к официальным структурам¹.

В исследовании Ю.Д. Муфтахова сложности трудоустройства выпускников образовательных учреждений вызваны следующими причинами:

1. в государственных структурах низкая оплата труда молодых специалистов;
2. в коммерческой сфере выпускникам вузов предоставляется высокооплачиваемая работа, но не требующая высокой квалификации и интеллектуального потенциала.

По данным опроса молодёжи «Размышления о карьере» Л.Г. Пушкарева и А. Мусин выделяют следующие факторы, влияющие на трудоустройство:

- 1) отсутствие профессионального опыта;
- 2) недостаточная квалификация;
- 3) представление о молодежи как о ненадежной категории людей, стремящихся лишь к «быстрым и большим» деньгам².

В данной главе приведены данные авторского исследования «Готовность молодежи к развитию карьеры», проведенного среди обучающихся по специальности «Социология» и «Организация работы с молодежью» НИУ «БелГУ». Исследованием охвачено 100 студентов I-IV курса (см. Приложение 1).

Стоит сразу отметить, что существенных отличий в распределении ответов между студентами, обучающимися по разным направлениям нами не выявлено.

Основные результаты исследования представлены следующим образом: более половины опрошенных респондентов (по специальности

¹Муфтахова Ю.Д. Профессиональное самоопределение студента. М., 2013. С. 69.

²Пушкарева Л.Г., Мусин А. Размышления о карьере. URL: [http:// e-koncept.ru](http://e-koncept.ru) (дата обращения: 10.03.2016).

«Социология» – 55%, по специальности «Организация работы с молодежью» – 58%) хотели бы изменить свое социальное положение в обществе, причем юношей приблизительно в 2 раза больше, чем девушек, и особо выражено данное желание у студентов IV курса. Около 10% опрошенных все устраивает в социальном положении на сегодняшний день. Данное стремление у студентов старших курсов можно объяснить тем, что им в скором времени придется начать самостоятельную жизнь, они в полной мере осознают, что период «детства» подходит к своему завершению, и ответственность за дальнейшее положение в обществе находится только в их руках.

Большинство опрошенных полагают, что трудоустройство способно изменить их социальное положение, также около половины студентов своей основной жизненной целью считают построение успешной карьеры. Молодых людей, отметивших данный вариант ответа, в 2,5 раза больше, чем девушек.

Также более половины респондентов на вопрос «Есть ли у Вас стремление обеспечить материальное благополучие своей семьи?» также ответили положительно. Данное стремление более выражено у юношей.

Гендерные различия в ответе на данные вопросы объясняются тем, что с начала истории мужчины считались «добытчиками», и по сей день им необходимо прикладывать усилия для успешной карьеры и дальнейшего материального обеспечения своей семьи.

Среди опрошенных многие хотели бы при трудоустройстве стать руководителями среднего и высшего звена. В среде молодежи желание быть руководителем не оценивается как негативное, так как юности свойственны амбициозность и стремление к власти, иногда излишне наивные.

Для большинства опрошенных материальная составляющая, высокий уровень заработной платы при выборе места работы являются определяющими и только около 20% отметили возможность карьерного роста. Здесь сразу необходимо отметить разногласие в выборе ответов с

третьим вопросом анкеты, где более половины респондентов основной целью в жизни посчитали построение карьеры. Возможно, это объясняется тем, что возрастная категория, которая была опрошена, характеризуется юношеским максимализмом, хочется «всего и сразу» – успешная карьера плюс материальное благополучие. К тому же при ответах на вопросы не требовалось давать объяснений, поэтому предполагаем, что у опрашиваемых имеются весьма нечеткие представления о трудоустройстве, карьере и жизненных планах в целом.

Приблизительно 40% студентов полагают, что навыков, полученных в университете достаточно для начала профессиональной деятельности. Здесь необходимо уточнить, что такой же процент опрошенных затруднился с ответом. Причем гендерных различий выявлено не было, а вот студенты III и IV курсов чаще выбирали данный вариант ответа. Возможно, это вызвано тем, что старшекурсники во время прохождения трудовой практики сталкивались с нехваткой навыков в практической деятельности.

На вопрос «В течение, какого времени Вы планируете трудоустроиться по окончании вуза? Около 60% респондентов рассчитывают выйти на работу в течение 6 месяцев после выпуска. Не стремятся к трудоустройству вообще около 5 % студентов.

В вопросах № 10 и № 11 необходимо было определить, на сколько содействуют профильному трудоустройству выпускников государственные органы и образовательные учреждения. Треть опрошенных считают, что содействуют в полной мере, треть респондентов полагают, что не содействуют и около 40% отметили, что проводимых государственными органами и образовательными учреждениями мероприятий недостаточно.

Определить наиболее эффективные меры по содействию карьерным устремлениям, по мнению студентов, нам также не удалось. Из предложенных вариантов респондентами не было выявлено однозначной меры. Также никто из опрошенных не предложил своего варианта ответа.

Что опять же свидетельствует о несформированном представлении, о работе и карьере.

При этом более половины опрошенных отметили, что им не хватает информации о возможности трудоустройства, а также 20% студентов такая информация не интересует.

Не смогли опрошенные определить более выраженное препятствие к трудоустройству, практически в равной степени были указаны «недостаточная компетентность сотрудника», «незнание о свободных вакансиях» и «отсутствие мотивации трудоустроиться» (см. Приложение 2).

Подводя итоги проведенного опроса можно сделать вывод о том, что понятие карьеры и возможности ее построения у опрошенных достаточно расплывчато, и у большинства ассоциируется с материальной обеспеченностью. Однако можно заметить, что большинство студентов хоть и не знают, как правильно, но хотят развиваться в трудовой деятельности и продвигаться по карьерной лестнице. Это еще раз обосновывает необходимость совершенствования системы содействия карьерным устремлениям молодежи, увеличения количества доступной информации по данному вопросу.

Актуальной перспективой самореализации личности, ее профессионального формирования является развитие карьерных наклонностей. Особенно это важно для студенческой молодежи. Карьерные ориентации появляются как более конкретизированная стратегия самореализации молодого человека. Одним из важных аспектов профессионального развития является сознательное планирование карьеры. В отечественной науке до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. Более употребляемыми были такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение» и т.п.

На наш взгляд, алгоритм успешной реализации карьерных ориентаций представляет собой 6 основных этапов (Рисунок 1).

Алгоритм успешной реализации карьерных ориентаций



Сегодня выпускник сам вправе выбрать свой путь по окончании обучения. Но такая свобода выбора создает и определенные трудности. Если раньше студент знал, что по окончании вуза его ждет распределение и рабочее место, то в наши дни выпускник должен сам бороться за свое место под солнцем, что, как показывает опыт, совсем не просто. Поэтому можно с уверенностью сказать, что на сегодняшний день проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений является одной из самых актуальных.

Работе по содействию карьерным устремлениям и трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда в Белгородской области уделяется большое значение.

Обратим внимание на деятельности Правительства Белгородской области, Управления федеральной государственной службы занятости населения (УФГСЗН) по Белгородской области и г. Белгорода и двух ведущих вузов г. Белгорода: Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ») и Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) по решению вопросов профессиональной реализации молодых специалистов. Это вызвано тем, что в Белгородской области только два вуза имеют центры содействия трудоустройству выпускников, которые успешно работают на протяжении многих лет¹.

В целях обеспечения социальной защиты учащихся, студентов и выпускников учреждений профессионального образования, совершенствования подготовки специалистов в условиях рыночной экономики и адаптации их к рынку труда, содействия трудоустройству студентов и выпускников учреждений профессионального образования, поддержания карьерных устремлений в Белгородской области действует программа по содействию занятости студенческой молодежи, реализуемая совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, Управлением образования и Управлением молодежной политики Белгородской области, которая основывается на комплексной федеральной межведомственной программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования с 2000 года и региональной программе содействия занятости населения².

В целом она направлена на создание эффективной системы содействия трудоустройству студентов, функционирование слаженного взаимодействия

¹Государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы». URL: <http://belgczan.ru/progzan> (дата обращения: 10.03.2016).

²О реализации решения коллегии от 28 марта 2000 года. URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 10.03.2016).

университетов с работодателями и организациями и подготовку конкурентоспособных специалистов для современных рыночных условий.

В нашей области на сегодняшний день действует целый ряд моделей трудоустройства молодых специалистов:

1) подготовка специалистов по направлению предприятий с последующим трудоустройством на них;

2) централизованное распределение выпускников по заявкам предприятий. Такое распределение осуществляется путем индивидуального или группового (семейные пары, группы специалистов требуемого профиля) направления на работу в Белгородскую область или другие регионы;

3) включение старшекурсников в базу кадрового резерва предприятий (в процессе их производственной практики, работы в трудовых отрядах на данном предприятии или в результате собеседования на ярмарке вакансий) с последующим трудоустройством и карьерным ростом;

4) самостоятельное или с помощью близких трудоустройство на имеющиеся вакансии, в том числе, и по месту работы родителей;

5) создание с помощью спонсоров или родителей частных предприятий для отдельных выпускников или целой их группы;

6) непосредственное трудоустройство по направлению УФГСЗН по Белгородской области и его территориальными органами;

7) мало востребованных специалистов УФГСЗН направляет на переподготовку с последующим трудоустройством и др.

На базе НИУ «БелГУ» в июле 2012 года создан и достаточно эффективно осуществляет свою деятельность Центр профессиональной карьеры (ранее Центр содействия трудоустройству и развитию карьеры). Одной из основных целей деятельности этого подразделения университета является содействие занятости, профессиональной ориентации и социальной адаптации студентов и выпускников университета. Специалисты Центра проводят для студентов и выпускников как групповые, так и индивидуальные консультации, в ходе которых молодые люди приобретают практические

навыки межличностного взаимодействия, прохождения собеседования при приеме на работу, составления привлекательного для работодателей резюме.

К настоящему времени определены ключевые направления работы Центра профессиональной карьеры:

1. Работа с выпускниками и студентами: содействие трудоустройству и помощь в адаптации молодежи вуза к современным условиям рынка труда и новым профессиональным требованиям; развитие деловых и коммуникативных качеств студентов и выпускников университета.

2. Сотрудничество с работодателями и партнерами: проведение ярмарок вакансий, согласование договорных отношений с различными фирмами и организациями.

3. Маркетинг и PR-деятельность: изучение кадровых тенденций, анализ и прогнозирование потребностей работодателей, изучение спроса на специалистов по профилю университета; мониторинг профессиональных предпочтений студентов и результатов трудоустройства выпускников вуза; осуществление PR-мероприятий, обеспечивающих распространение информации о кадровых возможностях университета; позиционирование НИУ «БелГУ» в качестве учреждения, ориентированного на подготовку конкурентоспособных специалистов, готовых к карьерному продвижению по выбранной специальности.

4. ИКТ-сопровождение: информационная поддержка карьерного продвижения студентов и выпускников университета; ведение корпоративного сайта, ведение баз данных вакансий и соискателей¹.

Приоритетами в деятельности Центра являются:

1. учет запросов работодателей и особенностей современного рынка труда при подготовке молодых специалистов университета;

2. повышение конкурентоспособности и адаптивности выпускников университета к реальным условиям профессиональной деятельности;

¹Белгородский государственный национальный исследовательский университет. URL: <http://cрк.bsu.edu.ru> (дата обращения: 10.03.2016).

3. внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников университета.

Одним из ключевых направлений работы Центра является проведение комплексных маркетинговых исследований, результаты которых позволяют существенно повысить эффективность трудоустройства выпускников университета. В ходе маркетинговых исследований проводится системный мониторинг потребностей работодателей. Причем учитываются запросы работодателей, как по профилю университета, так и в смежных областях профессиональной деятельности. В этой связи необходимо отметить, что более 40% выпускников университета идут работать в смежные и иные области профессиональной деятельности¹.

НИУ «БелГУ» и Центр профессиональной карьеры уделяют большое внимание мероприятиям по трудоустройству выпускников. Руководство университета осуществляет постоянное стимулирование факультетов и выпускающих кафедр по привлечению крупных заказчиков-работодателей:

- 1) разработка профессиональных образовательных программ с учетом потребностей и интересов непосредственных работодателей;
- 2) совместное проведение этапа отбора абитуриентов;
- 3) предоставление возможности заказчикам принимать участие в организации и осуществлении производственно-практической деятельности обучающихся;
- 4) повышение квалификации заказчиков непосредственно на базе структурных подразделений университета;
- 5) предоставление возможности участия работодателей в проведении промежуточных и итоговых аттестаций студентов;

¹Севостьянова В. С. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгород, 2009. С. 213.

б) использование заказчиками научного потенциала НИУ «БелГУ» в их научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках и др.

Ежегодно на факультетах проводится (в феврале-марте) предварительное распределение выпускников по имеющимся заявкам заказчиков-работодателей.

Между УФГСЗН по Белгородской области и Центром профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» заключен Договор на оказание услуг по предоставлению вакансий рабочих мест. Ежеженедельно УФГСЗН предоставляет список имеющихся в банке вакансий для трудоустройства выпускников и временного трудоустройства студентов.

Организацией работы со студентами по вопросам их адаптации на рабочем месте занимаются выпускающие кафедры НИУ «БелГУ», руководители практик, кураторы студенческих групп. В решении вопросов социально-психологической адаптации молодых специалистов большую помощь оказывают преподаватели и студенты старших курсов факультета психологии университета. В рамках сотрудничества психологами-консультантами Центра проводятся мини-тренинги с выпускниками, что позволяет им составить психологический портрет, оценить слабые и сильные стороны своего характера, обучиться эффективным приемам самопрезентации в беседе с работодателями.

В университете ежегодно проводятся ярмарки вакансий рабочих мест для выпускников и студентов НИУ «БелГУ» с целью ознакомления их с рынком труда и возможностью трудоустройства. В ходе работы ярмарки студентам предоставляются возможности:

- 1) ознакомиться с российским, областным, городским и районными банками вакансий рабочих мест;
- 2) встречи с работодателями, представителями кадровых служб предприятий, организаций и учреждений области, имеющих вакантные места для трудоустройства выпускников;

3) информирования и консультирования юристами по проблемам труда и занятости;

4) тестирования психологами и профконсультантами УФГСЗН на предмет профессионально важных качеств личности.

НИУ «БелГУ» также взаимодействует с Управлением по делам молодежи, Управлением науки и Центром молодежных инициатив. Наиболее показательным механизмом такого сотрудничества является совместное проведение ярмарок вакансий. Совместно с преподавателями факультетов планируются и проводятся психологические исследования на предмет готовности студентов и выпускников университета к самостоятельному трудоустройству, к адаптации на рынке труда, к возможности самопрезентации.

Нельзя обойти вниманием и деятельность Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова по вопросам профессиональной ориентации и реализации выпускников. В БГТУ им. В.Г. Шухова еще в 2000 году было создано специализированное подразделение по трудоустройству молодых специалистов Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС)¹.

Основными направлениями деятельности Научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов являются:

1) Составление индивидуальных образовательных траекторий для студентов БГТУ им. В.Г. Шухова с учетом индивидуальных карьерных и профессиональных целей, основываясь на реальной потребности региона в специалистах.

2) Профориентационное консультирование студентов БГТУ им. В.Г. Шухова.

¹Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. URL: // <http://career.bstu.ru/nmcprats> (дата обращения: 10.03.2016).

3) Проведение индивидуального профориентационного тестирования для абитуриентов и студентов БГТУ им. В.Г. Шухова с использованием компьютерных программ профессионального и психологического тестирования, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.).

4) Мониторинг, систематизация и анализ информации о трудоустройстве выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова и качестве их подготовки, маркетинговые исследования состояния рынков труда Белгородской области и Российской Федерации.

5) Проведение информационно-образовательных мероприятий, раскрывающих способы эффективного трудоустройства и планирования карьеры: тематических презентаций, мастер-классов, тренингов и деловых игр для студентов университета по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, само презентации, составлению карты карьеры и др.

6) Содействие успешному трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова в Белгородской области, России и за рубежом с учетом возможности получения дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки.

7) Подбор и организация обучения по направлениям дополнительного профессионального образования для студентов БГТУ им. В.Г. Шухова.

8) Проведение краткосрочного и среднесрочного прогнозирования потребности региона в специалистах различного профиля.

9) НМЦ ПАТС выступает инновационной площадкой для взаимодействия с широким спектром партнеров по вопросам подбора персонала, кадрового обеспечения, профессиональной переподготовки и может реализовывать проекты по региональному продвижению

образовательных траекторий БГТУ им. В.Г. Шухова для сторонних организаций и учреждений.

10) НМЦ ПАТС осуществляет организацию и сопровождение траекторий открытого и дистанционного образования для студентов и слушателей различных регионов Российской Федерации.

11) НМЦ ПАТС реализует комплекс работ по укреплению корпоративного имиджа БГТУ им. В.Г. Шухова среди работодателей.

12) НМЦ ПАТС совместно с кафедрами осуществляет развитие ассоциации выпускников университета.

Направления работы НМЦ ПАТС могут гибко меняться в зависимости от потребностей рынка и работодателя, при этом основополагающим принципом работы является ее опережающий характер.

НМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова ставит целью оказание помощи выпускникам и студентам в прогнозировании их будущей профессиональной квалификации, что позволяет заранее получать те знания, которые понадобятся им в обозримом будущем, прививает им современную систему взглядов на образовательную практику, провозглашая учебную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни в любом возрасте. В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается обогащение творческого потенциала личности в течение всей жизни.

Особенно тесные партнерские отношения у вуза сложились с УФГСЗН по Белгородской области и его территориальными органами и заключен Договор о безвозмездном информационном обмене. На постоянной основе стали проводиться совместные ярмарки рабочих и ученических мест по районам области, психологи университета принимают участие в различных акциях УФГСЗН, работников НМЦ ПАТС приглашают на совещания областного и городского масштаба.

Сотрудники НМЦ ПАТС участвуют в совместной с УФГСЗН разработке социальных проектов и грантов, в обсуждении и рецензировании

кандидатских диссертаций, защищаемых работниками УФГСЗН, а ее сотрудники оказывают консультации студентам-экономистам БГТУ им. В.Г. Шухова при написании курсовых и дипломных работ по вопросам рынка труда и др. Уникальность многих проводимых работ и разрабатываемых методик позволяет сотрудникам НМЦ ПАТС консультировать представителей других вузов и оказывать научно-методическое содействие Службе занятости населения. В частности, подготовлены:

- 1) рекомендации для методики оценки эффективности деятельности службы занятости;
- 2) предложения в методику отслеживания закрепляемости на рабочих местах специалистов, направляемых УФГСЗН;
- 3) концепция АСУ-трудоустройства молодых специалистов (инновационная программа);
- 4) материалы в словарь по трудоустройству специалистов и др.

Таким образом, механизм взаимодействия с территориальными органами занятости населения можно определить, как комплексное деловое партнерство.

В рамках индивидуальной работы со студентами им оказываются психологическая поддержка и профконсультации, осуществляется профориентация, ведется поиск работы по просьбе отдельных выпускников и групп студентов, оказывается помощь в составлении и отправке резюме на предприятия и в специализированные газеты. Со студентами ведутся занятия по технологии поиска работы, по мотивации их к самостоятельному трудоустройству, пропагандируется получение дополнительного и второго высшего образования в БГТУ им. В.Г. Шухова и стремление к карьерному росту.

Механизм взаимодействия органов исполнительной власти, работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов при решении проблем занятости выпускников во многом совпадает с механизмом взаимодействия с территориальными органами занятости

населения. Одним из них является проведение «круглых столов», на которых присутствуют работодатели, представители местной администрации и профессиональных учебных заведений.

Значительную помощь в получении сведений о рынке труда оказывают результаты деятельности отдела программ занятости и рынка труда УФГСЗН. Другим механизмом является периодическое проведение городскими и областными органами власти координационных рабочих совещаний с приглашением работодателей, профсоюзных работников, представителей Центра занятости и профессиональных учебных заведений. От БГТУ им. В.Г. Шухова в их работе обычно принимают участие сотрудники НМЦ ПАТС.

Не смотря на активное содействие профессиональной реализации и карьере молодых специалистов в Белгородской области, выявились проблемные моменты по трудоустройству выпускников, а именно:

1. Несовершенство критериев оценки эффективности деятельности вузов в отношении трудоустройства выпускников.

2. Наличие «скрытых вакансий» и «неактуализированных вакансий». Феномен неактуализированных вакансий связан с юридическими, организационными и компетентностными причинами, которые сдерживают замену молодого специалиста на более квалифицированного и опытного работника.

3. Несовершенство регламентов и процедур сбора и предоставления данных по вакансиям, что ярко проявляется в несогласованности сроков подачи сводной информации, отсутствии оперативной информации и данных полного прогноза (краткосрочного, среднесрочного, долгосрочного) запросов учреждений-работодателей.

4. Все реализуемые программы направлены в основном на профориентацию или предоставление информации о возможных вакансиях, но для многих студентов эти данные являются неактуальными, т.к. профориентационные тесты проводились еще в школьное время, а сейчас

возникает необходимость информирования о способах построения успешной карьеры, проявления экономической активности.

Среди тенденций, которые характеризуют потребности работодателей и особенности вхождения молодых специалистов в современный рынок труда, наиболее четко наблюдаются такие:

1. Подавляющее большинство выпускников стремятся найти работу и остаться жить в большом городе, что объясняется социально-бытовыми условиями, карьерными предпочтениями, финансовыми возможностями, преимуществами культурной и общественной жизни в городе.

2. Значительная часть выпускников ориентирована на работу в смежных или непрофильных областях профессиональной деятельности, которые являются более престижными и материально обеспеченными, а также имеют явные и более выгодные карьерные перспективы.

3. Отмечается также положительная динамика в занятости студентов университетов на основной либо временной работе. Среди студентов-выпускников доля этой категории учащихся весьма значительна. С одной стороны, увеличение доли работающих студентов представляет собой механизм саморегулирования процессов трудоустройства, с другой, эта тенденция влияет на отток выпускников университета из сегмента профильной деятельности¹.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) В целом следует констатировать, что современные молодые специалисты Белгородской области, знакомые с новейшими технологиями, владеющие навыками менеджмента и маркетинга, способные применять в работе эффективные информационные средства, могут рассчитывать на содействие в трудоустройстве на фоне слаженного взаимодействия университетов с работодателями и организациями. Однако реализуют свои

¹Постановление Правительства Белгородской области «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Молодость Белгородчины» на 2013-2017 г.» URL : http://mbelg.narod.ru/doc_vist_inf.htm (дата обращения: 10.03.2016).

профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников образовательных учреждений, хотя большинство организаций всех секторов экономики в настоящее время испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров. Одновременно происходит существенное снижение производительности труда, профессионально-квалификационного уровня, падение трудовой и производственной дисциплины. Иногда действующим руководителям и специалистам недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных ситуациях.

2) Комплексный подход к решению вопросов содействия карьерным устремлениям и трудоустройству молодых специалистов выявил значимые тенденции в особенностях профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников университетов к современному рынку труда: рост количества выпускников, трудоустроившихся по специальности; снижение числа самостоятельно трудоустроившихся выпускников; увеличение спроса работодателей на специалистов, выпускаемых вузом.

3) О сложившейся профессиональной карьере человека можно говорить лишь спустя много лет после начала его трудового пути. Тем не менее, основы успешной карьеры, активного профессионального роста закладываются уже в молодом возрасте, во время учебы или в самом начале профессионально-трудовой деятельности. Поэтому важным является изучение сформированности жизненных и профессиональных планов молодежи, ее представления и мнения о профессиональной карьере, ее профессиональные ценности т.д.

РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРНЫХ УСТРЕМЛЕНИЙ

Вопросы взаимодействия системы образования с рынком труда все чаще становятся предметом дискуссий специалистов, а также поводом для разработки программ и принятия решений в различных профессиональных сообществах и учреждениях. В современных условиях вузовские центры содействия трудоустройству выпускников призваны помочь молодежи адаптироваться к современному рынку труда, причем важным акцентом в этой работе является технология сопровождения карьеры, а не выполнение отдельных мероприятий по трудоустройству.

В настоящий момент есть масса разнообразного опыта в области создания центров содействия трудоустройству и карьерным устремлениям молодых специалистов, но он не систематизирован. До настоящего времени все эти центры прошли определенные этапы развития – освоили функции трудоустройства, но при этом были вынуждены заниматься одновременно маркетингом, то есть поиском ответа на вопрос, сколько специалистов нужно на рынке труда, взаимодействием с работодателями, работой со студенчеством по вопросам развития карьеры и навыкам поведения на рынке труда и массой прочих организационных вопросов.

В связи со всеми изменениями в экономическом и социальном укладе России и осознанием перехода к рыночной экономике становится очевидным, что тема «трудоустройства» в ее классическом понимании, закрывается, потому что это всего лишь небольшой элемент проблемы развития молодого человека на рынке труда. Исходя из этого, необходимо изменение функции, которую выполняют сегодня центры содействия трудоустройству – не по линии федеральной службы занятости, а по линии образования: необходимо появление функции обучения, просвещения,

ориентирования в сфере получения конкретных навыков поведения в условиях рыночных отношений и развития мотивации на успех.

Проблема является настолько многосторонней, что необходима выработка множества инструментов и конечного «продукта», которые могут быть предложены молодежи для создания собственной карьеры. При этом данный «продукт» должен быть разработан не на региональном уровне, не являться самодостаточным для одного конкретного региона, а быть универсальным для реализации на уровне федеральном. То есть, необходима выработка общефедеральной технологии продвижения молодого человека на рынке труда. Для создания успешной карьеры необходимо «невмешательство государства», то есть государство должно, используя свои ресурсы, лишь «содействовать» карьере выпускника, что возможно только при развитии государством обучающего направления в сфере рынка труда.

Как подтверждают исследования, молодое поколение, вступающее сегодня во взрослую жизнь, нацелено на успех, выраженный, прежде всего в материальном достатке. Получение хорошего образования и построение профессиональной карьеры расценивается как всего лишь одно из средств такого достижения.

Это обусловлено тем, что материальный достаток выходит на первое место среди жизненных потребностей. При этом достижение успеха в карьере и высокого социального статуса в целом зачастую связано с наличием материальных благ, а не со способностью к труду и выполнению поставленных целей. Так, молодое поколение рассчитывает на посильную помощь извне, нежели на свои собственные силы, что является одной из острых проблем современной молодежи наряду с недоминантным статусом ценностей труда, давлением глобализации на систему традиционных ценностей, риском радикализации и культом потребления.

В основе же удачной профессиональной деятельности и карьеры лежит, прежде всего, трудолюбие. Правильно сформированное трудовое самоопределение способствует успешной вовлеченности молодого

поколения в экономико-трудовую деятельность, а возможность самореализации посредством полученных профессиональных знаний является двигателем прогресса. Все эти ценности способствуют достижению удачной карьеры.

Многомерная среда реализации карьерных притязаний – пространство ценностно-ориентированных отношений, где индивид имеет возможность перемещения, как в горизонтальном, так и вертикальном направлениях, обозначая для себя и для общества приоритеты профессиональной значимости и социальной ответственности. Карьерная стратегия всегда находится в динамике, постоянно видоизменяется в зависимости от происходящих событий, реакции фактора на эти события в зависимости от изменений социокультурного пространства в целом. Современная среда формирования карьерных стратегий студенческой молодежи характеризуется трансформацией системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов (социально-экономического, глобализационного и социокультурного) характеризуются противоречивым сочетанием традиционных и стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей.

В условиях нарастающей неопределенности социокультурной среды карьерные стратегии определяются не только институциональными процессами, но и субкультурными профессиональными группами. Происходит депопуляризация традиционных моделей стратегии карьеры (статусной, материальной, достиженческой) и факторов, обеспечивающих их реализацию (профессиональная компетентность, трудовая активность, непрерывность образования и самообразования). Сверхбыстрая социальная динамика требует, чтобы карьерная стратегия обеспечивала готовность человека к быстрым переменам, что возводит креативность в ранг стратегического ресурса современного человека. В современных условиях креативность личности и ее проявления (дивергентность и оригинальность мышления, способность предложить новый способ использования объекта,

способность к генерированию большого числа идей, способность к анализу, воображение, способность к обнаружению и постановке проблемы, индивидуализм, способность преодолевать стереотипы, целеустремленность, интуиция, мотивация) являются детерминантами успешной активности, так как способствуют быстрому принятию решений, разработке оригинальных стратегий, внедрению инноваций и реализации жизненных притязаний. Креативная модель карьерной стратегии включает личную креативность, в рамках которой человек самопланирует карьеру, со-креативность как ценность взаимодействия с профессионалами в области карьерного продвижения и обучения построению стратегии развития карьеры, а также креативность в рамках группы как социальную и профессиональную адаптивность, заключающуюся в результативной координации различных ролей и функций.

Карьерная самореализация определяет степень социальной и экономической активности субъекта, которая понимается как потенциальная способность индивида к осуществлению качественного преобразования окружающего и внутреннего мира. Потенциал карьерной самореализации заключается, во-первых, в индивидуально значимой оценке личности как члена социума; во-вторых, – в проявлении конкретного результата, значимого для общества в целом. Факторами карьерной самореализации студенческой молодежи являются: получение социально-профессиональных знаний; наличие у студента социально ориентированных мотивов социально-направленной и профессиональной деятельности, формирующихся на основе полученных профессиональных знаний; активность в социально значимых формах и сферах деятельности (создание исследовательских и прикладных проектов, участие в волонтерской, творческой деятельности и т. д.); внешнее инициирование активности в процессе профессионального становления.

Представленный во второй главе материал охватывает довольно широкий круг аспектов проблемы формирования профессиональной карьеры выпускников учебных заведений.

Основными факторами, влияющими на карьеру молодежи, являются новые ценностные ориентации выпускников, степень адаптивности молодых людей к новым рыночным отношениям, постоянно изменяющаяся ситуация на рынке труда.

Однако этого явно недостаточно, ведь выпускник того или иного профессионального учебного заведения испытывает определенные трудности в планировании карьеры. Необходимо становление государственной системы профессиональной ориентации, коррекция образовательных технологий, отвечающих требованиям времени и способствующих грамотному и эффективному сопровождению карьеры выпускников профессиональных учебных заведений.

Очевидно, что рассматривается лишь малая часть существующей информации по проблемам карьеры выпускников, однако она позволяет сориентироваться в различных аспектах сопровождения профессиональной карьеры выпускников учебных заведений.

Учитывая все вышесказанное и в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 31.05.2010 г № 202-ПП, нами разработан и предложен социальный проект «Наставничество, шаг к карьере», рассчитанный на студентов высших профессиональных учебных заведений, направленный на содействие позитивным карьерным устремлениям молодых специалистов. Он предлагает активные формы обучения навыкам профессиональной деятельности. Позитивные карьерные устремления подразумевают желание молодого специалиста продвигаться по карьерной лестнице с целью самосовершенствования, овладения новыми знаниями, навыками и умениями, самоуважения и развития личности, служение обществу и своей стране в целом; противоположно квази-устремлениям, которые предполагают карьеру только как способ зарабатывания денег и получения авторитета со стороны общества, без развития способностей и личности, проявляются, когда человек сразу получает руководящую должность, которая не соответствует его

профессиональным навыкам, при которой специалист не проходит все этапы построения карьеры от самых низших ступеней.

Проект призван повысить мотивацию и стремления студентов к качественному выполнению своих обязанностей, открыть творческий потенциал. Реализуется проект при поддержке Управления Молодежной Политики Белгородской области. В данном случае проект внедряется на базе ОГБУ «Центр молодежных инициатив» (ЦМИ). ЦМИ является площадкой для реализации творческого потенциала и любых начинаний молодежи, именно поэтому он и был выбран организационным пунктом реализации проекта.

Группа студентов закрепляется за наставником на территории работодателя и на протяжении определённого времени наблюдает за деятельностью и оказывает непосредственную помощь в проведении мероприятий. Наставничество является особой формой обучения, где ключевым звеном является наставник – человек, ответственный за интеграцию студента с новым для него рабочим процессом. Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному. Наставничество применяется для оказания помощи государственным гражданским служащим Российской Федерации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности.

Посредством наставничества могут решаться следующие задачи:

- 1) ускорение процесса профессионального становления студентов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- 2) адаптация студентов к условиям осуществления служебной деятельности;

- 3) развитие профессионально-значимых качеств личности;
- 4) формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников (наставников), снижение текучести кадров.

Таким образом, студенты сразу вливаются в рабочий процесс, понимают все тонкости и особенности осуществляемой деятельности, и получаемой профессии, все предложенные идеи по проведению мероприятий сразу могут быть реализованы на практике.

Также механизмом этой группы является механизм социального общения. Он позволяет субъекту совершенствовать имеющиеся у него навыки общения и приобретать новые, расширять социальную среду собственной жизнедеятельности и усваивать новые социальные нормы и ценности.

Данные мероприятия позволят показать студенческой молодежи важность построения успешной карьеры не только с материальной стороны, но и с целью саморазвития и реализации в жизни.

Таким образом, проведение данных мероприятий на базе Управления молодежной политики Белгородской области и Центра Молодежных Инициатив будет способствовать не только ускоренной адаптации студентов в рабочей среде, но и повышению уровня информированности молодых специалистов об этапах и способах построения успешной карьеры. Ожидается, что после реализации проекта не менее 90% молодых специалистов продолжат трудовую деятельность после выпуска из вуза и будут развивать свою карьеру.

Требованиями к результату проекта являются:

1. Организация системы наставничества на базовой кафедре ОРМ
2. Анализ банка данных сотрудников районных ЦМИ, поиск кандидатов на вакансию наставника;
3. Разработка основных положений системы наставничества;

4. Создание электронного банка данных студентов, которые в последующем будут прикреплены к наставнику;
5. Разработаны и реализованы механизмы закрепления студента за наставником, сотрудником районного ЦМИ;
6. Закреплены за наставником студенты-первокурсники
7. Организовано проведение мероприятий студентом совместно с наставником 1 раз в год на базе районного ЦМИ;
8. Создана и обновляется 1 раз в месяц страничка профессиональных достижений молодых специалистов по организации работы с молодежью на сайте управления молодежной политики;
9. Издана брошюра «Шаг к карьере»;

По данному проекту были выявлены следующие риски и предложены мероприятия по предупреждению: недостаток квалифицированных кадров, в т.ч. несоответствие квалификации специалистов ЦМИ требованиям современных особенностей молодежи, к профилактическому мероприятию относится повышение квалификации специалистов; для того чтобы отсутствие денежных средств в объемах, необходимых для реализации проекта не сказалось на результатах предусмотрен поиск альтернативных источников финансирования; срыв сроков реализации можно предотвратить путем чёткого поэтапного планирования каждого раздела проекта; недостаточную мотивированность студентов, отсутствие идейности, инициативности можно снизить, проведя тренинги и анализ уровня удовлетворенности студентов.

Пользователями результатом проекта могут выступить: студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью», сотрудники выпускающей кафедры СОРМ, представители базовой кафедры ОРМ, сотрудники Управления молодежной политики, сотрудники ЦМИ.

Следует отметить, что проект является универсальным, и допустимо его применение другими вузами при различных направлениях подготовки

для повышения экономической активности и карьерных устремлений студенческой молодежи.

Основная проблема выпускников не в том, что они получили несоответствующее образование, а в том, что они не умеют грамотно строить отношения с работодателем при трудоустройстве.

Известно, что работодатели охотнее берут на работу коммуникабельных, уверенных в себе, инициативных людей, а самое главное – умеющих творчески подходить к решению проблем. Данный проект определяет не только практический опыт содействия карьерным устремлениям молодежи и трудоустройства, но и повышает личные качества молодых людей, т.е. делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

В настоящее время работодатели предъявляют завышенные требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив применения труда выпускников вуза и относятся к их способностям и возможностям с большим неуважением, не видят для них условий карьерного роста в рамках своего предприятия, в частности из-за отсутствия трудового опыта у молодых специалистов. Проект «Наставничество, шаг к карьере» решает эту проблему, предоставляя студентам возможность получения первичной самостоятельной трудовой деятельности. Следовательно, основной мерой по социальной поддержке молодежи может стать смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта или с незначительной практикой работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения и др.

Сегодня есть возможность совместить вторичную занятость студентов с ориентацией на будущую профессию. При разумной организации данная форма занятости молодежи может быть экономически выгодна компаниям и предприятиям, и ориентирована на выполнение социальных функций. Социальный эффект от реализации программы вторичной занятости студентов может полностью оправдать экономические затраты на ее

реализацию, поскольку приобщение к трудовой деятельности, безусловно, оказывает позитивное влияние.

В системе занятости молодежи характерной является частичная или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность трудиться неполный рабочий день, неделю или официально не регистрирует работника.

По мнению многих специалистов, для нормализации ситуации в области занятости выпускников требуется развитие предпринимательства, особенно в малых городах и сельской местности. Малый и средний бизнес во многом инициирует появление дополнительных рабочих мест, способствует деловой активности граждан, в том числе и тех, кто менее конкурентоспособен на рынке труда.

В силу специфики и стратегической важности предпринимательскую подготовку следует рассматривать как самостоятельную образовательную область и развивать по двум направлениям. Первое касается всех без исключения молодых людей и направлено на развитие их способностей, знаний, умений и навыков в проектно-практической деятельности, на формирование предпринимательского образа. Второе является линией подготовки специалистов, профессионально занимающихся предпринимательской деятельностью в области промышленного производства, сфере услуг, торговли, рекламы, массмедиа, банковского дела и т.д. и формирующих новые источники ресурсов с целью получения прибыли.

Элементом поддержки безработных молодых специалистов является финансирование государством общественных работ и привлечение к ним молодежи. Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки выпускников. Общественная работа позволит снизить социальную напряженность, при этом часть молодых специалистов будет обеспечена рабочими местами с оплатой труда.

Вышеперечисленные мероприятия являются дополняющими друг друга, и для наиболее оптимального решения проблемы содействия трудоустройству и карьерным устремлениям молодежи целесообразно их совместное комплексное и целенаправленное применение. Но молодой специалист хочет получать социальные гарантии и «приличную» заработную плату. Для этого нужно совершенствовать законодательную базу. Нужно как можно больше внимания уделять молодым специалистам.

Государственные и федеральные социальные программы должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики, привлекая для этого не только бюджетные средства, но и средства частных предприятий, инвесторов.

Работодатели во все времена высоко ценили такие качества, как коммуникабельность, быстрая обучаемость, активность, стремление к карьерному росту. Кроме того, молодой специалист должен быть амбициозен, но в меру, настойчив, но не нагл, должен быть уверенным пользователем компьютера, знать иностранный язык, а лучше – не один. Очень важно правильно подать себя, показать, почему и чем именно он лучше других. Хорошим признаком будет демонстрация полученных знаний применительно к практическим задачам. Именно эти качества возникают вследствие взаимодействия студентами со всеми субъектами образовательного процесса и являются основой успешного трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице (Таблица 2).

Обучение и повышение квалификации молодежи призвано не только передавать молодым специалистам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение ожидается, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться.

Повышение квалификации – обучение после получения основного образования, направленное на последовательное поддержание и совершенствование профессиональных знаний (углубление, приведение в соответствие с требованиями более высокой должности), навыков, рост мастерства по имеющейся профессии.

Таблица 2

Социально ожидаемые качества выпускника

1. Социальные качества, необходимые современному специалисту
Высокая социальная активность и нравственность
Стремление к социальной справедливости
Обязательность, ответственность
Предприимчивость, твердость в реализации решений
2. Субъект современной культуры
Приобщенность к достижениям мировой и национальной культуры
Культурная компетентность
Личное достоинство в сочетании с терпимостью к позиции других
Вежливость, образованность
3. Специалист, способный творчески и высокопрофессионально решать на современном научном и технологическом уровне с пользой для общества задачи в избранной сфере деятельности и развивать эту сферу
Профессиональная эрудированность
Ориентация на высокие технологии и нетрадиционные решения
Потенциал развития избранной сферы деятельности
Эффективное использование средств информатизации

Повышение квалификации выпускников вузов должно быть комплексным по охвату, дифференцированным по отдельным специальностям, индивидуализированным, непрерывным, ориентированным на перспективные профессии.

Работа с резервом кадров для выдвижения на вакантные должности также рассматривается нами как одно из важнейших направлений проекта.

Кадровый резерв – это потенциально активная и подготовленная часть выпускников, способная замещать должности, а также часть молодых специалистов, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации. Формирование резерва кадров

осуществляется на основе профессионального отбора кадров, результатов аттестации, изучения личных дел выпускников, штатного расписания, планов карьеры работников.

Наличие резерва позволяет заранее на плановой, научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку молодых специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления.

Формирование резерва проводится на основе выводов аттестационных комиссий Центров содействия трудоустройству и карьерным устремлениям, базирующихся на объективной всесторонней оценке информации о деловых и личностных качествах кандидатов на вакантные должности. При этом в основу выводов таких комиссий должен быть положен, в свою очередь, анализ конкретных результатов профессиональной деятельности специалистов, достигнутых на различных этапах их учебы и работы. Особое внимание при этом должно уделяться уровню профессиональной и общеобразовательной подготовки, организаторским и аналитическим способностям, чувству ответственности за результаты работы, целеустремленности, умению обосновывать и принимать самостоятельные, ответственные решения. При выдвижении в резерв учитываются результаты оценки знаний, полученных в ходе обучения, а также в системе повышения квалификации, заключения по итогам стажировок, тестирований и т.п.

Консультирование по вопросам карьеры – важный вид нашего проекта и психологического вмешательства, сосредоточенного на отдельных функциях, таких как планирование карьеры, принятие карьерных решений, корректировка карьеры и эффективность трудовой деятельности. Эти вмешательства могут осуществляться в форме индивидуальной, групповой или цикловой (в рамках специальных программ) работы, а также в любых сочетаниях трех указанных форм при получении высшего и дополнительного

профессионального образования. Такого рода вмешательства строятся на интенсивном использовании методик профессиональной оценки, профпросвещения и оценки тенденций на рынке труда, а также методик информирования клиентов о личных качествах, необходимых для конкретной работы.

При этом карьерограмма может выступать инструментом управления карьерой молодых специалистов; где описывается оптимальное профессиональное развитие для занятия им желаемой позиции в той или иной организации, учреждении. Карьерограмма даст представление о том, какой путь должен пройти специалист, какие знания, навыки получить¹.

Для начала нужно определить, чего именно хочет выпускник: понять, какая сфера деятельности ему подходит, или дать профессиональный совет, как расширить русло уже сложившейся карьеры.

В первом случае придется иметь дело с профориентацией – то есть выяснение способностей, интересов, пригодности (определиться с полем деятельности). Второй случай и есть собственно консультация по карьере.

Для этого пригодится профессиональное и личностное тестирование, которые успешно проводятся многими центрами содействия трудоустройству. Затем возможно выстроить карьерограмму в будущее, программируя этапы карьерного развития и мероприятия, которые будут этому способствовать. Карьеру нужно строить целенаправленно, и случайных решений быть не должно, так как это может существенно понизить профессиональный статус. Лучше всего вынашивать планы в вузе, и желательно не на последнем курсе.

Следует иметь в виду и возможную длину карьерной лестницы – для некоторых специальностей ступеней развития очень мало, или они не предусмотрены. В этом случае карьера – это репутация, рост возможностей и ответственности.

¹ Проклов А.Д. Управление человеческими ресурсами предприятия. М., 2015. С. 25.

В идеале построение карьерограммы молодого специалиста – это часть нашего проекта и политики предприятия в целом, в которой можно выделить несколько этапов:

1. Анализ и изучение организационной структуры предприятия-работодателя, стратегии развития предприятия и модели управления на предприятии.

2. Анализ документов и информации, связанной с определением требований к вакантной должности, системой оценки кандидатов в кадровый резерв, формированием планов обучения и развития резерва.

3. Анализ схем возможного карьерного роста специалиста.

4. Сбор полной достоверной информации по каждому кадровому резервисту.

5. Разработка и оформление индивидуальных планов развития для молодого специалиста (карьерограммы).

Вопрос о содействии адаптации молодых специалистов нельзя рассматривать в отрыве от вопроса о планировании карьеры – для новых сотрудников видеть перспективы своей трудовой деятельности является большим подспорьем в работе. Стоит рассмотреть многими забытый, но очень полезный на практике метод наставничества. По сути наставничество – это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. Чаще всего такое обучение осуществляется в индивидуальной форме. Таким образом, наставничество отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника. Метод наставничества может быть ориентирован на выполнение следующих значимых для организации и молодого специалиста задач:

1. Улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в организации.

2. Быстрое освоение корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе и, как следствие, лояльности к компании происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них ситуаций успеха. Кроме того, часто сотрудник, «выращенный» в компании, работает в ней значительно дольше, т.к. ощущает внутреннюю потребность отблагодарить тех, кто его «вырастил».

3. Внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности, т.к. наставники изначально демонстрируют своим подопечным одобряемые стандарты поведения.

4. Предоставление наставникам возможностей карьерного роста. В данном случае имеется в виду горизонтальное развитие карьеры, когда обогащается труд сотрудника в рамках его должности. При этом успешный наставник вполне может входить в число кадровых резервистов на замещение вакантной руководящей позиции.

5. Снижение текучести персонала и связанных с этим процессом финансовых проблем. В первую очередь речь идет об испытательном сроке, т.к. известно, что увольнения стажеров часто связаны с недостаточным вниманием к новичкам и, соответственно, некачественной их подготовкой. Также грамотно организованная система наставничества может являться способом профилактики эмоционального «выгорания» у опытных сотрудников: осуществление функций наставника создает ощущение значимости и полезности труда, наполняет новым смыслом деятельность сотрудника-профессионала.

6. Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников компании.

7. Рост производительности труда. Было замечено, что наставники стараются работать лучше, т.к. на них смотрят новички, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.

Учитывая все вышесказанное, разработаем в рамках проекта рекомендации для руководства центров содействия трудоустройству и карьерным стремлениям по планированию карьеры молодежи.

Цели управления карьерой молодых специалистов со стороны работодателей:

- 1) рациональное использование профессиональных способностей выпускников в интересах достижения целей организации-заказчика;
- 2) своевременное обеспечение потребностей в персонале, необходимом количестве, в нужном месте, с требуемым уровнем квалификации, жизненным и профессиональным опытом;
- 3) создание эффективных стимулов для трудовой отдачи молодых специалистов;
- 4) обеспечение состава персонала молодыми людьми, способными аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру организации.

Среди этапов управления карьерой молодых специалистов можно выделить:

- 1) Планирование. Планирование индивидуального профессионального развития молодого специалиста.
- 2) Организация подготовки. Организация обретения выпускником необходимого уровня профессиональной подготовки, профессионального опыта путем организации профессионального обучения или в процессе получения дополнительного профессионального образования.
- 3) Активизация. Мотивация деятельности молодых специалистов с целью побуждения раскрытия собственного творческого потенциала.
- 4) Регулирование и координация. Регулирование и координация включенности выпускника в выполнение задач карьерной стратегии, а также усилий молодых специалистов и возможностей организации по выполнению плана индивидуального профессионального развития и плана кадрового обеспечения

5) Анализ и оценка. Анализ и оценка результатов и способов деятельности, личностных и профессиональных качеств молодых специалистов и их профессионального опыта.

б) Контроль за деятельностью выпускников, за их профессиональным и должностным ростом, за рациональным использованием их профессионального опыта.

Цели управления карьерой со стороны молодых специалистов:

- 1) обеспечение возможностей самореализации;
- 2) достижение более высокого должностного статуса в иерархии вакантных должностей, возможность получения более высокой оплаты труда;
- 3) получение более содержательной и адекватной информации, соответствующей профессиональным интересам;
- 4) развитие профессиональных способностей за счет организации.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) С целью успешного поведения на современном рынке труда, знакомства с технологиями карьерного продвижения и стратегиями профессионального развития определяются следующие задачи: актуализация мотивов профессиональной реализации с учетом современных социально-экономических условий и новых профессиональных требований: овладение студентами-выпускниками информационной основы, связанной с особенностями поиска работы, трудоустройства, адаптации на рабочем месте и ориентирами профессионального роста; освоение приемов и технологий, помогающих молодому специалисту быть конкурентоспособным и успешным в своем профессиональном продвижении.

2) В качестве тематической части проекта «Наставничество, шаг к карьере» можно выделить следующие разделы:

– Профессиональное будущее молодого специалиста. Формирование образа идеального рабочего места и компании-работодателя, при помощи

методов определения собственных потребностей, потребностей рынка труда, планирования карьеры.

– Обзор тенденций современного рынка труда. Определение места молодого специалиста в мире современных профессий, особенностей трудоустройства выпускников вузов.

– Профессиональные практики. Предоставление возможности студенту предлагать идеи о проводимых мероприятиях и организация деятельности совместно с наставником.

– Варианты поиска работы (обучение поиску работы по печатным изданиям, по кадровым агентствам, в ходе визитов к работодателям, с помощью ресурсов Интернет, по знакомым).

– Адаптация на новом рабочем месте. Вливание в корпоративную культуру, способы гибкого вхождения в жизнь и деятельность компании, поддержание традиций и стратегий развития учреждения (фирмы) – работодателя.

3) Проблема безработицы является самой важной проблемой молодежи, одной из фундаментальных в развитии и функционировании человеческого общества. В то же время решающее значение имеет поведение самих молодых людей, в зависимости от оценки молодежи ролью работы в своей жизни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая сказанное, попытаемся сформулировать основные положения.

Вопросы содействия трудоустройству и карьерным устремлениям затрагиваются при изучении формирования нового экономического сознания, норм и ценностей, ситуации профессионального самоопределения молодежи. Однако в современной ситуации представляется важным и необходимым изучение не только занятости, но и карьеры молодежи, планирование ею карьерного продвижения, исследование карьерных ценностей, механизма самореализации. Дипломное исследование было направлено на выяснение того места, которое занимает трудоустройство и карьера вообще и профессиональная в частности, социальный и профессиональный успех в жизни современной российской молодежи, на примере Белгородской области.

Значимость карьеры в жизни молодых специалистов определяется тем, что она тесно вплетается в такие актуальные процессы как жизненный выбор молодежи, формирование жизненной перспективы, профессиональное самоопределение. Построение успешной профессиональной карьеры зависит от этих необходимых и важных вех жизненного пути молодого поколения. В то же время современная российская молодежь представляет собой целостный, интегрированный субъект профессиональной карьеры.

Система работы по профориентации, трудоустройству и содействию, карьерным устремлениям является подсистемой общей системы трудовой подготовки, непрерывного образования и воспитания. Комплекс мер по профессиональной ориентации как условия для психологической поддержки молодежи, помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определение реальных возможностей в освоении той или иной профессии широко применяется на практике различными центрами трудоустройства.

Проблема карьерных устремлений молодежи и как общественная проблема проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной

структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными карьерным устремлениями молодежи.

И хотя на планирование карьеры молодых людей все большее влияние оказывает имущественное и социальное положение родителей, многое зависит от их собственных усилий – отношения к учебе, целеустремленности, что в немалой степени определяет возможность трудоустройства по специальности и самореализации в профессиональной сфере. В условиях формирующегося рынка на фоне глубокого социально-экономического кризиса, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости молодежи приобретает особую остроту.

Как это ни парадоксально, молодежь медленно адаптируется к изменениям на рынке труда, демонстрируя слабую мобильность, которая понимается сегодня как готовность и умение искать не только новую работу, но и, главное, работу по новой профессии. Дает о себе знать отсутствие или недоступность информационного обеспечения работы службы занятости и ее низкая эффективность. Выпускники вузов и колледжей ощущают свою правовую и социальную незащищенность. Налицо противоречие между социальными и профессиональными ориентациями выпускников и кадровыми потребностями организаций, фирм, коммерческих структур.

Недостаточная эффективность управления процессом выбора профессии обусловлена не только отсутствием анализа тенденций развития рынка труда, но и рядом других причин:

- а) сохранением ориентации на обучение профессиям, востребованным отраслями материального производства;
- б) использованием в большинстве случаев традиционной системы обучения, не адаптированной к изменяющимся запросам молодежи и потребностям рынка труда;
- в) отсутствием системы поэтапной профессиональной подготовки и непрерывного образования.

Преодоление этих барьеров способствовало бы формированию социально активного стиля поведения молодежи. Реализация социальной составляющей профессиональной подготовки поможет овладеть умением предвидеть обстоятельства, которые способны повлиять на перспективы трудоустройства; преодолеть стереотипы поиска в узкой сфере приложения собственных профессиональных знаний.

В Белгородской области в целях социально-профессиональной поддержки молодых специалистов действует программа по содействию занятости студенческой молодежи при поддержке Правительства Белгородской области, Управления по труду и занятости населения, Управления образования и Управления молодежной политики. На базе двух ведущих вузов г. Белгорода осуществляют деятельность Центры по содействию трудоустройству и карьерным устремлениям выпускников.

Такой комплексный подход к решению вопросов содействия карьерным устремлениям и трудоустройству молодых специалистов выявил значимые тенденции в особенностях профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников университетов к современному рынку труда: рост количества выпускников, трудоустроившихся по специальности; снижение числа самостоятельно трудоустроившихся выпускников; увеличение спроса работодателей на специалистов, выпускаемых вузом.

Для успешного поведения на современном рынке труда, знакомство с технологиями карьерного продвижения и стратегиями профессионального развития нами предложен проект «Наставничество, шаг к карьере».

Нами выделены следующие направления: актуализация мотивов профессиональной реализации с учетом современных социально-экономических условий и новых профессиональных требований; овладение студентами-выпускниками информационной основы, связанной с особенностями поиска работы, трудоустройства, адаптации на рабочем месте и ориентирами профессионального роста; освоение приемов и технологий,

помогающих молодому специалисту быть конкурентоспособным и успешным в своем профессиональном продвижении.

В качестве тематической части проекта «Наставничество, шаг к карьере» выделены следующие основные моменты: формирование образа идеального рабочего места и компании-работодателя, при помощи методов определения собственных потребностей, потребностей рынка труда, планирования карьеры; определение места молодого специалиста в мире современных профессий, особенностей трудоустройства выпускников вузов; профориентационное тестирование и анкетирование, в котором выражается взаимосвязь между «я хочу» и «я могу», особенности профессионального выбора, возможные сферы профессиональной деятельности, профильные и смежные профессии, универсальность профессиональных компетентностей; поиск работы (поиск работы по печатным изданиям, по кадровым агентствам, в ходе визитов к работодателям, с помощью ресурсов Интернет, по знакомым); вливание в корпоративную культуру, способы гибкого вхождения в жизнь и деятельность компании, поддержание традиций и стратегий развития учреждения (фирмы) – работодателя.

Проблема трудоустройства является самой важной проблемой молодежи, одной из фундаментальных в развитии и функционировании человеческого общества. В то же время решающее значение имеет поведение самих молодых людей, в зависимости от оценки молодежи ролью работы в своей жизни. С переходом к рынку открылись широкие возможности для самореализации личности в самых различных направлениях. Особенно это актуально в сфере профессиональной деятельности, где в максимальной степени индивид может проявить свои способности, таланты, умения, применить полученные знания и навыки, то есть максимально реализовать себя. Речь идет о построении профессиональной карьеры. При этом формирование карьеры связывается с такими дефинициями как высокий материальный уровень, профессионализм, авторитет и признание со стороны окружающих.

В данной дипломной работе предпринята попытка изложения основных критериев, предопределяющих формирование профессиональной карьеры. Это критерии объективного, объективно-субъективного и субъективного характера. Объективные критерии карьеры объединяют в себе профессионализм, высокий уровень оплаты, спрос на рынке труда, образование, авторитет, признание и т.д. Объективно-субъективные критерии отражают преимущественно мотивационную сферу, типологию личностей. Субъективные критерии заключаются в ценностных ориентациях, внутренних установках и нормах личности, ее жизненных планах, мечтах и желаниях. На основе этих перечисленных критериев был выстроен проект «Наставничество, шаг к карьере».

Проведенное исследование актуализирует необходимость дальнейшего изучения трудоустройства и профессиональной карьеры молодежи, углубления теоретических и практических положений, разработки целостной концепции молодежной карьеры.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года [Текст] // Российская газета. – 2015. – № 7 (4831). – 21 января.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.consultant.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
3. Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.garant.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
4. Приказ Минтруда РФ от 08.06.2000 № 153 «О реализации решения коллегии от 28 марта 2000 года» (вместе с «Договором о сотрудничестве между Министерством образования Российской Федерации и Министерством труда и социального развития Российской Федерации на 2000-2005 годы», утв. Минобразованием РФ, № 01-50-43ин/32-03, Минтрудом РФ 30.03.2000, «Межведомственной программой содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования») [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://base.garant.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
5. Постановление Правительства Белгородской области «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года» от 25 января 2010 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://refdb.ru/look/2707077.html>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
6. Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://belgczan.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

7. Доклад, подготовленный специалистами Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) по заказу Федерального агентства по делам молодежи в 2013 г. (на правах рукописи) // Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://upload-materials-docs>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

8. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17 ноября 2008 г. [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). – 2008. – № 1662.

9. Государственная услуга «профессиональной ориентации граждан» (проект) [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://belgczan.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

10. Абрамова, Е.М. Работодатели и выпускники ВУЗов на рынке труда: взаимные ожидания [Текст] / Е.М. Абрамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. 2006 – № 4. – С. 37-46.

11. Арутюнян, Ю.В. Социальная структура молодежи [Текст] / Ю.В. Арутюнян. – М.: КноРус, 2009. – 320 с.

12. Арутюнян, Ю.В. Структура социальной стратификации и тенденции социальной мобильности [Текст] / Ю.В. Арутюнян. – М.: КноРус, 2010. – 210 с.

13. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В.Г. Асеев. – М.: Мысль, 2012. – 187 с.

14. Балабанов, С.С. Образование и профессия: проблема выбора [Текст] / С.С. Балабанов, Р.И. Никифоров. – М.: Просвещение, 2013. – 354 с.

15. Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну [Текст] / У. Бек. – М.: Прогресс-Традиция, 2011. – 210 с.

16. Бойцова, С.В. Механизмы содействия занятости безработной молодежи [Текст] / С.В. Бойцова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2013. – № 5. – С. 162-164.
17. Боровик, В.С. Занятость населения [Текст] / В.С. Боровик – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 318 с.
18. Бочко, М.Э. Риски в сфере занятости работающей молодежи [Текст] / М.Э. Бочко // Вестник Челябинского университета. Сер. 8. Экономика. Социология. Социальная работа. – 2006. – № 5. – С. 96-100.
19. Васильева, Е. Активность студентов как показатель их социализации и социальной компетенции [Текст] / Е. Васильева // Almatater: Вестник высшей школы. – 2007. – № 7. – С. 18-22.
20. Васильев, Ю.К. От выбора профессии к успеху в жизни [Текст] / Ю.К. Васильев, Л.А. Кандыбович. – М.: Форум, 2008. –176с.
21. Вировец, Ю.А. Секреты построения успешной карьеры от HeadHunter [Текст] / Ю.А. Вировец. – СПб: Питер, 2009. – 235 с.
22. Вишневский, Ю.Р. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества [Текст] / Ю.Р. Вишневский, Л.Н. Банникова, Я.Б. Дидковская // Университетское управление. – 2000. – № 2 (13). – С. 12-15.
23. Ворона, М.А. Мотивы студенческой занятости [Текст] / М.А. Ворона // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 106-115.
24. Герчиков, В.И. Феномен работающего студента вуза [Текст] / В.И. Герчиков // Социологические исследования. – 1999 – № 8. – С. 87-94.
25. Грицюк, Т.В. Система государственного и муниципального управления [Текст] / Т.В. Грицюк. – М.: Издательство РДЛ, 2005. – 592 с.
26. Дрожкин, Ю.Н. Профессиональное самоопределение молодежи [Текст] / Ю.Н. Дрожкин. – М.: Наука и жизнь, 2011. – 201с.
27. Дунаева, Н. Молодёжь на рынке труда [Текст] / Н. Дунаева // Вопросы экономики. – 2004. – № 1. – С. 81-91.

28. Дульщикова, Ю.С. Региональная политика и управление [Текст] / Ю.С. Дульщикова. – М.: Центр, 2013. – 453 с.
29. Иванов, Г.И. Молодежная политика. Зарубежный опыт [Текст] / Г.И. Иванов. – М.: Академкнига, 2011. – 236 с.
30. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2011. – 432 с.
31. Илясов, Е.П. Оценка эффективности деятельности центров содействия занятости учащейся молодежи [Текст] / Е.П. Илясов // Высшее образование в России. – 2008. – № 9. – С. 131-139.
32. Илясов, Е.П. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование [Текст] / Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – С. 17-34.
33. Климов, Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климова. – М.: Радуга, 2011. – 400 с.
34. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
35. Либанова, Е. М. Рынок труда [Текст] / Е.М. Либанова. – М.: Центр учебной литературы, 2003. – 224 с.
36. Либанова, Е. Рынок труда [Текст] / Е. Либанова, О. Палий. – М.: Основы, 2004. – 491 с.
37. Магун, В.С. Структура и межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения [Текст] / В. Магун, М. Энговатов // Вестник общественного мнения. – 2008. – № 4 (72). – С. 70-82.
38. Маринина, Р.С. Мир профессий: Человек-техника. Человек-природа. Человек-человек. Человек-знаковая система [Текст] / Р.С. Маринина. – М.: Молодая гвардия, 2009. – 283 с.
39. Негашева, Е.А. Актуальные социальные технологии преодоления молодежной безработицы: сборник V Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15

февраля – 31 марта 2013 года [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.scienceforum.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

40. Новиков, А.М. Российское образование в новой эпохе: Парадоксы наследия, векторы развития [Текст] / А.М. Новиков. – М.: Академия, 2010. – 272 с.

41. Нутфулина, Р.М. Основные тенденции развития трудовой социализации студентов на современном этапе [Текст] / Р.М. Нутфулина // Вестник БашГУ. – 2007. – Т. 12. – № 3. – С. 128-130.

42. Орлова, Т.Н. Секреты успешного трудоустройства или как продать себя подороже [Текст] / Т.Н. Орлова. – М., АСТ; СПб.: Ост, 2006. – 236 с.

43. Павлютенков, Е.М. Формирование мотивов выбора профессии [Текст] / Е.М. Павлютенков. – Киев: Школа, 2009. – 143 с.

44. Петрухина, Л. Ситуация с занятостью в условиях моногорода [Текст] / Л. Петрухина // Человек и труд. – 2004. – № 11. – С. 17-21.

45. Проклов, А.Д. Управление человеческими ресурсами предприятия [Текст] / А.Д. Проклов. – М.: Омега, 2015. – 25 с.

46. Рыбалкина, Л.Г. Планирование профессиональной деятельности и карьеры [Текст] / Л.Г. Рыбалкина. – М.: Омега, 2007. – 128 с.

47. Семенова, Л.А. Особенности профессионально-трудового самоопределения молодежи [Текст] / Л.А. Семенова // Образование и молодежь в России. Вестник Института Социологии. – 2011. – № 2. – С. 32-41.

48. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции, 15-18 декабря 2009 г. [Текст] / В.С. Севостьянова. – Белгород, 2009. – 407 с.

49. Суховская, А.М. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях [Текст] / А.М. Суховская // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – С. 45-46.

50. Федоров, А. Интернет как среда обитания молодежи [Электронный ресурс] / А. Федоров // Режим доступа к изд.: <http://ideafor.info/?p=892> – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

51. Филиппов, Ф.Р. Социально-профессиональная ориентация школьников [Текст] / Ф.Р. Филиппов. – М.: Знание, 2014. – 212 с.

52. Фирстова, Р. Где трудиться детям: трудоустройство подростков [Текст] / Р. Фирстова // Народное образование. – 2000. – № 4/5. – С. 147-149.

53. Хохлова, М.М. Роль профориентационной работы среди молодежи в изменении ситуации на рынке труда [Текст] / М.М. Хохлова // Отечественный журнал социальной работы. – 2004. – № 4. – С. 25-31.

54. Цариценцева, О.П. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований [Текст] / О. Цариценцева // Научный журнал. – 2010. – № 6. – С. 28-33.

55. Чередниченко, Г.А. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства) [Текст] / Г.А. Чередниченко, В.Н. Шубкин. – М.: Мысль, 1985. – 240 с.

56. Чернозуб, Ю.А. Трудоустройство несовершеннолетних: результаты проверок ГИТ в Приморском крае [Текст] / Ю.А. Чернозуб // Справочник кадровика. – 2002. – № 6. – С. 55-57.

57. Четвернина, Л. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления [Текст] / Л. Четвернина, А. Лакунина // Вопросы экономики. – 2007. – № 5. – С. 115-130.

58. Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] / П.А. Шавир. – М.: Педагогика, 2013. – 310 с.

59. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования [Текст] / В.А. Ядов. – М.: Омега-Л, 2007. – 567 с.

60. Белгородская область в цифрах. 2014 [Текст]: Крат. стат. сб. – Белгород: Белгородстат, 2015. – 279 с.

61. Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://career.bstu.ru>. – Системные требования: IBM PC, Internet Explorer.

62. Научный и общественно-политический журнал «Социологические исследования» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm>. – Системные требования: IBM PC, Internet Explorer.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкета социологического исследования

Уважаемый респондент!

Просим Вас принять участие в опросе, и ответить на вопросы анкеты. Внимательно прочтите каждый вопрос, инструкцию в скобках и возможные варианты ответов. Выберите ответ, наиболее отвечающий вашему мнению, и укажите его. Просим отвечать искренне и работать самостоятельно. Ответы будут использованы в обобщенном виде.

Анонимность гарантируется.

Заранее благодарим за участие!

1) Хотели бы Вы изменить Ваше социальное положение в обществе?

- А) Да, я не доволен им;
- Б) Я был(а) бы не против;
- В) Нет, меня всё устраивает.

2) Как вы считаете способно ли трудоустройство изменить ваше социальное положение в обществе?

- А) Да
- Б) Нет
- В) Затрудняюсь ответить

3) Считаете ли вы основной жизненной целью построение успешной карьеры?

- А) Да
- Б) Нет
- В) Затрудняюсь ответить

4) Есть ли у вас стремление обеспечить материальное благополучие своей семьи?

- А) Да, это моя цель
- Б) Нет, это не моя обязанность
- В) Затрудняюсь ответить

5) Какую должность вы бы хотели получить при трудоустройстве?

- А) Исполнитель (работник, специалист)
- Б) Руководитель среднего звена
- В) Руководитель высшего звена

6) Какой фактор является для вас определяющим при выборе работы?

- А) Возможность карьерного роста
- Б) Высокий уровень заработной платы
- В) Возможность реализовать свои идеи

7) Считаете ли вы навыки, полученные в университете достаточными для начала профессиональной деятельности?

- А) Да, полученных навыков достаточно
- Б) Нет, Я не получил(а) достаточных навыков
- В) Затрудняюсь ответить

8) В течение какого времени вы планируете трудоустроиться по окончании вуза?

- А) В течение 6 месяцев после выпуска
- Б) В течение года после выпуска
- В) Не стремлюсь к трудоустройству

9) Содействуют ли по вашему мнению государственные органы профильному трудоустройству выпускников?

- А) Да, содействуют в достаточной мере
- Б) Нет, не содействуют
- В) Проводимых мероприятий недостаточно

10) Содействуют ли по вашему мнению образовательные учреждения профильному трудоустройству выпускников?

- А) Да, содействуют в достаточной мере
- Б) Нет, не содействуют
- В) Проводимых мероприятий недостаточно

11) Какие меры содействия карьерным устремлениям по вашему мнению являются наиболее эффективными?

- А) Проведение регулярных очных встреч с работодателем
- Б) Организация стажировок студентов у различных работодателей
- В) Полное освещение информации о работодателях
- Г) Другое

12) Достаточно ли освещена информация о возможности трудоустройства?

- А) Да, информации достаточно
- Б) Нет, информации недостаточно
- В) Меня не интересует такая информация

13) Что по вашему мнению является основным препятствием в трудоустройстве?

- А) Недостаточная компетентность сотрудника
- Б) Незнание о свободных вакансиях
- В) Отсутствие мотивации трудоустроиться

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе:

1) Укажите ваш пол?

- А) Мужской
- Б) Женский

2) Укажите ваш курс

- А) 1
- Б) 2
- В) 3
- Г) 4

3) Укажите направление подготовки

- А) Социология
- Б) Организация работы с молодежью

**Распределение ответов на вопрос
«Хотели бы Вы изменить Ваше социальное положение в обществе?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	55	40	15	10	12	14	19
Б) Я был (была) бы не против	32	15	17	10	7	5	10
В) Нет, меня все устраивает	13	5	8	8	-	4	1

Таблица 2

**Распределение ответов на вопрос
«Хотели бы Вы изменить Ваше социальное положение в обществе?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	58	38	20	10	14	14	20
Б) Я был (была) бы не против	32	14	18	9	9	4	10
В) Нет, меня все устраивает	10	3	7	3	2	4	1

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос
«Как Вы считаете способно ли трудоустройство изменить Ваше социальное положение в обществе?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	70	36	34	20	15	20	15
Б) Нет	20	10	10	2	4	4	10
В) Затрудняюсь ответить	10	3	7	1	2	4	3

Таблица 4

**Распределение ответов на вопрос
«Как Вы считаете способно ли трудоустройство изменить Ваше социальное
положение в обществе?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
		М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	64	38	26	24	10	10	20
Б) Нет	23	14	9	4	5	5	9
В) Затрудняюсь ответить	13	7	6	2	2	4	5

Таблица 5

**Распределение ответов на вопрос
«Считаете ли Вы основной жизненной целью построение успешной карьеры?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
		М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	50	36	14	20	5	5	20
Б) Нет	20	10	10	2	4	4	10
В) Затрудняюсь ответить	30	13	17	11	12	4	3

Таблица 6

**Распределение ответов на вопрос
«Считаете ли Вы основной жизненной целью построение успешной карьеры?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
		М	Ж	I	II	III	IV
А) Да	45	25	20	10	10	10	15
Б) Нет	35	15	20	5	5	5	20
В) Затрудняюсь ответить	20	10	10	4	4	5	7

Таблица 7

**Распределение ответов на вопрос
«Есть ли у Вас стремление обеспечить материальное благополучие своей семьи?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, это моя цель	52	40	12	9	10	17	26
Б) Нет, это не моя обязанность	17	10	10	2	4	4	10
В) Затрудняюсь ответить	31	13	17	11	12	4	3

Таблица 8

**Распределение ответов на вопрос
«Есть ли у Вас стремление обеспечить материальное благополучие своей семьи?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, это моя цель	48	38	10	10	10	10	18
Б) Нет, это не моя обязанность	20	8	12	6	4	6	4
В) Затрудняюсь ответить	32	10	22	10	13	5	4

Таблица 9

**Распределение ответов на вопрос
«Какую должность вы бы хотели получить при трудоустройстве?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Исполнитель (работник, специалист)	14	4	10	1	4	5	4
Б) Руководитель среднего звена	56	38	18	15	12	12	17
В) Руководитель высшего звена	30	18	12	9	9	8	4

Таблица 10

**Распределение ответов на вопрос
«Какую должность вы бы хотели получить при трудоустройстве?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Исполнитель (работник, специалист)	18	9	9	3	4	4	9
Б) Руководитель среднего звена	60	35	25	10	12	12	26
В) Руководитель высшего звена	22	14	8	7	7	6	2

Таблица 11

**Распределение ответов на вопрос
«Какой фактор является для Вас определяющим при выборе работы?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Возможность карьерного роста	20	11	9	1	4	5	4
Б) Высокий уровень заработной платы	65	38	27	10	16	15	24
В) Возможность реализовать свои идеи	15	7	8	-	2	6	7

Таблица 12

**Распределение ответов на вопрос
«Какой фактор является для Вас определяющим при выборе работы?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Возможность карьерного роста	18	9	9	3	3	5	9
Б) Высокий уровень заработной платы	63	37	26	10	14	15	24
В) Возможность реализовать свои идеи	19	7	12	1	4	7	7

Таблица 13

**Распределение ответов на вопрос
«Считаете ли Вы навыки, полученные в университете достаточными для начала профессиональной деятельности?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, полученных навыков достаточно	40	22	18	12	12	10	6
Б) Нет, я не получил (а) достаточных навыков	20	12	8	-	4	5	11
В) Затрудняюсь ответить	40	20	20	7	13	10	10

Таблица 14

**Распределение ответов на вопрос
«Считаете ли Вы навыки, полученные в университете достаточными для начала профессиональной деятельности?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, полученных навыков достаточно	43	23	20	10	11	12	10
Б) Нет, я не получил (а) достаточных навыков	18	10	8	-	-	5	13
В) Затрудняюсь ответить	39	20	19	5	7	7	20

Таблица 15

**Распределение ответов на вопрос
«В течение какого времени Вы планируете трудоустроиться по окончании вуза?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) В течение 6 месяцев после выпуска	60	31	29	20	20	10	10
Б) В течение года после выпуска	35	15	20	5	10	10	10
В) Не стремлюсь к трудоустройству	5	2	3	1	2	1	1

Таблица 16

**Распределение ответов на вопрос
«В течение какого времени Вы планируете трудоустроиться по окончании вуза?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) В течение 6 месяцев после выпуска	62	33	29	19	21	9	13
Б) В течение года после выпуска	31	9	22	7	7	9	8
В) Не стремлюсь к трудоустройству	7	3	4	2	2	2	1

Таблица 17

**Распределение ответов на вопрос
«Содействуют ли, по Вашему мнению, государственные органы профильному трудоустройству выпускников?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, содействуют в достаточной мере	30	10	20	10	10	8	2
Б) Нет, не содействуют	30	15	15	2	4	10	14
В) Проводимых мероприятий недостаточно	40	27	13	8	7	10	15

Таблица 18

**Распределение ответов на вопрос
«Содействуют ли, по Вашему мнению, государственные органы профильному трудоустройству выпускников?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, содействуют в достаточной мере	28	10	18	7	8	10	3
Б) Нет, не содействуют	32	17	15	3	3	11	15
В) Проводимых мероприятий недостаточно	40	26	14	6	7	11	16

Таблица 22

Распределение ответов на вопрос
«Какие меры содействия карьерным устремлениям, по Вашему мнению, являются
наиболее эффективными?»
(% от числа ответивших на вопрос)

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
		М	Ж	I	II	III	IV
А) Проведение регулярных очных встреч с работодателем	37	13	14	9	10	11	7
Б) Организация стажировок студентов у различных работодателей	38	17	21	10	11	8	9
В) Полное освещение о работодателях	25	20	5	1	2	10	12
Г) Другое	-	-	-	-	-	-	-

Таблица 23

Распределение ответов на вопрос
«Достаточно ли освещена информация о возможности трудоустройства?»
(% от числа ответивших на вопрос)

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
		М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, информации достаточно	25	10	15	10	9	5	1
Б) Нет, информации недостаточно	55	35	20	13	14	13	15
В) Меня не интересует такая информация	20	12	8	10	4	4	2

Таблица 24

**Распределение ответов на вопрос
«Достаточно ли освещена информация о возможности трудоустройства?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Да, информации достаточно	28	11	17	9	10	6	3
Б) Нет, информации недостаточно	56	36	20	10	12	17	17
В) Меня не интересует такая информация	17	10	7	7	6	-	4

Таблица 25

**Распределение ответов на вопрос
«Что, по Вашему мнению, является основным препятствием в трудоустройстве?»
(% от числа ответивших на вопрос)**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Социология	М	Ж	I	II	III	IV
А) Недостаточная компетентность сотрудника	35	18	17	9	9	7	10
Б) Незнание о свободных вакансиях	35	35	20	9	14	8	4
В) Отсутствие мотивации трудоустроиться	30	19	11	9	10	8	3

Таблица 26

**Распределение ответов на вопрос
«Что, по Вашему мнению, является основным препятствием в трудоустройстве?»**

Вариант ответа	Направление подготовки	Пол		Курс обучения			
	Организация работы с молодежью	М	Ж	I	II	III	IV
А) Недостаточная компетентность сотрудника	36	20	16	9	10	8	9
Б) Незнание о свободных вакансиях	30	36	20	7	9	10	4
В) Отсутствие мотивации трудоустроиться	24	15	9	1	4	10	9

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)

(подпись) / _____
(ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов при органе
исполнительной власти, государственном органе
области)

(должность)

(подпись) / _____
(ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

Паспорт проекта

Организация системы наставничества на базовой кафедре ОРМ

Идентификационный номер

ПРИНЯТО К ИСПОЛНЕНИЮ:
(руководитель проекта)

(должность)

(подпись) / _____
(ФИО)
М.П.
«__» _____ 2016 г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа:	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа:	регламентация взаимодействия между основными участниками проекта, закрепление полномочий и ответственности каждой из сторон в связи с реализацией проекта
Количество экземпляров и место хранения:	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа управления проектом 2. Основание для открытия проекта 3. Цель и результат проекта 4. Ограничения проекта 5. Критерии оценки и характеристика проекта
Изменения:	изменения в паспорт проекта вносятся путем оформления ведомости изменений

1. Группа управления проектом

Название и реквизиты организации	ФИО, должность, контактные данные представителя	Наименование и реквизиты документа, подтверждающего участие представителя в проекте
<p>Координирующий орган: Управление молодежной политики Белгородской области</p> <p>Телефон: (4722) 31-53-13 Адрес г. Белгород, Студенческая ул., д. 17 А. E-mail: umpbel@mail.ru</p>	<p>Куратор проекта: представитель 1 базовой кафедры ОРМ</p> <p>Телефон: (4722) 31-53-13 Адрес г. Белгород, Студенческая ул., д. 17 А E-mail: umpbel@mail.ru</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>от «__» _____ 20__ г. № _____</p>
<p>Исполнитель: представитель 2 Управления молодежной политики Белгородской области</p> <p>Телефон: (4722) 31-53-13 Адрес г. Белгород, Студенческая ул., д. 17 А. E-mail: umpbel@mail.ru</p>	<p>Руководитель проекта: представитель 1 Управления молодежной политики Белгородской области</p> <p>Телефон: (4722) 31-53-13 Адрес г. Белгород, Студенческая ул., д. 17 А E-mail: : umpbel@mail.ru</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>от «__» _____ 20__ г. № _____</p>

2. Основание для открытия проекта

2.1. Направление Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:	2.3.6. Развитие культуры, молодежной политики.
2.2. Индикатор (показатель) реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:	II. Становление благоприятной социальной среды и создание условий для эффективной реализации человеческого потенциала и обеспечения качества жизни населения на основе динамичного развития экономики региона.
2.3. Наименование государственной программы Белгородской области	Постановление Правительства Белгородской области. от 30.12.2013 № 530-пп «Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы»», из информационного банка «Белгородская область»
2.4. Наименование подпрограммы государственной программы Белгородской области	Подпрограмма № 5 «Молодость Белгородчины»
2.5. Сведения об инициации проекта	Инициатор (ФИО, должность и контактные данные): Студентка НИУ «БелГУ» Института управления, кафедры «Социология и Организация работы с молодежью», направления подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью. Котикова Александра Владимировна Телефон: 79119842570 E-mail: suczuki@mail.ru Дата регистрации: – Формальное основание для открытия проекта: –

3. Цель и результат проекта

3.1. Измеримая цель проекта:	Организована система наставничества на базовой кафедре «ОРМ» к 1.02.2017 г., увеличить количество привлеченных к участию в проекте студентов-первокурсников до 90%	
3.2. Способ достижения цели:	Разработаны положения системы наставничества	
3.3. Результат проекта:	Результат:	Вид подтверждения:
	Организована система наставничества на базовой кафедре «ОРМ»	Утвержденное положение о наставничестве
3.4. Требования к результату проекта:	Требование:	Вид подтверждения:
	Привлечены представители районных ЦМИ и отлов по делам молодежи, отобраны сотрудники на должность наставников (критерии отбора: трудовой стаж, профессиональные достижения)	Утвержденный список наставников
	Создана база данных студентов-первокурсников, которые в последующем будут прикреплены к наставнику	Утвержденный список студентов, соотнесенный со списком наставников
	Разработан и реализован механизм закрепления студента за наставником, сотрудником районного ЦМИ	Приказ о присвоении дополнительной должности наставника
	Организован контроль за проведением мероприятия студентом-стажером совместно с наставником 1 раз в год на базе районного ЦМИ	Отчет о проведении мероприятия
	Создана и обновляется 1 раз в месяц страничка профессиональных достижений студентов-стажеров по организации работы с молодежью на сайте управления молодежной политики	Скриншоты страниц с сайта
	Издана брошюра «Шаг к карьере»	Электронная версия брошюры

3.5. Пользователи результатом проекта:	Студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью», сотрудники выпускающей кафедры ОРМ, представители базовой кафедры ОРМ, сотрудники Управления молодежной политики, сотрудники ЦМИ.
---	---

¹ обязательные требования к результату для экономических проектов

4. Ограничения проекта

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА (тыс. руб.):	
Целевое бюджетное финансирование:	7 тысяч рублей
- федеральный бюджет:	
- областной бюджет:	7 тысяч рублей
- местный бюджет:	
Внебюджетные источники финансирования:	
- средства хозяйствующего субъекта:	
- заемные средства:	
- прочие (указать):	
Общий бюджет проекта:	7 тысяч рублей
СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (чч.мм.гг.)	
Дата начала проекта (план):	1.08.2016
Дата завершения проекта (план):	1.02.2017

5. Критерии оценки и характеристика проекта

КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПРОЕКТА	
Наименование критерия	Показатель
Отклонение по бюджету (п.4)	Превышение на не более 1 тысячи рублей. относительно базового бюджета проекта соответствует 15% успешности проекта
Отклонение по срокам (п. 4):	Превышение на не более 18 дней относительно установленного срока окончания проекта соответствует 15% успешности проекта
Достижение результата проекта (п. 3.3.):	Наличие результата проекта соответствует 55% успешности проекта
Соблюдение требований к результату проекта (п. 3.4.):	Выполнение всех требований к результату проекта соответствует 15% успешности проекта
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА	
Территория реализации проекта	Белгородская область
Уровень сложности проекта	Средний
Тип проекта	Социальный

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.

«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов при органе
исполнительной власти, государственном органе
области)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.

«__» _____ 2016 г.

План управления проектом

Организация системы наставничества на базовой кафедре ОРМ

Идентификационный номер

ПОДГОТОВИЛ:
(руководитель проекта)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.

«__» _____ 2016 г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа:	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа:	детализация паспорта проекта и инициация блока работ по планированию проекта, с точки зрения человеческих, финансовых и временных ресурсов
Количество экземпляров и место хранения:	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Календарный план-график работ по проекту 2. Бюджет проекта 3. Участие области в реализации проекта 4. Риски проекта 5. Команда проекта 6. Планирование коммуникаций 7. Заинтересованные лица, инвесторы
Изменения:	изменения в плане управления проекта выполняются путем оформления ведомости изменений

Календарный план-график работ по проекту

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
	Разработка положения о наставничестве	20	1.08.2016	26.08.2016	Положение	Руководитель
	Утверждение и согласование положения с выпускающей кафедрой и наставниками	10	29.08.2016	9.09.2016	Утвержденное положение	Куратор
	Подготовка и определение списка наставников – представителей районных ЦМИ	10	12.09.2016	23.09.2016	Подготовленный список	Руководитель
	Утверждение списка наставников.	3	26.09.2016	28.09.2016	Приказ	Куратор
	Создание электронной базы данных студентов-стажеров, которые в последующем будут прикреплены к наставнику	2	29.09.2016	30.09.2016	База данных	Администратор
	Утверждение списка студентов-стажеров	5	3.10.2016	7.10.2016	Приказ	Куратор
	Размещение информации о проекте на сайте управления молодежной политики области	1	10.10.2016	10.10.2016	Скриншот сайта	Администратор
	Размещение информации о запуске проекта в газете «Вести Белгу», «Наш Белгород»	4	11.10.2016	14.10.2016	Подтверждение публикации на бумажном носителе	Администратор
	Подготовка и проведение вэбинара для будущих наставников	9	17.10.2016	27.10.2016	Приказ о регистрации участников вэбинара	Руководитель
	Подготовка и проведение лекционного инструктажа для студентов	9	28.10.2016	9.11.2016	Утвержденная лекция	Руководитель
	Консультации студентов и наставников	7	10.11.2016	18.11.2016	Протокол собрания	Администратор

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
	Итоговая регистрация проекта	5	21.11.2016	25.11.2016	Приказ о регистрации	Куратор
	Создания макета программы: а) распределение студентов по районным ЦМИ б) закрепление группы студентов за конкретным сотрудником	10	28.11.2016	9.12.2016	Договор с районными ЦМИ «о направлении студентов»	Руководитель, администратор
	Внесение изменений в первичный проект	5	12.12.2016	16.12.2016	Ведомость изменений	Куратор
	Отправление студентов в районные ЦМИ, закрепление группы за наставником	7	26.12.2016	30.12.2016	Отчет о прибытии студента	Руководитель
	Сбор и анализ первичных результатов проекта	3	16.01.2017	18.01.2017	Результаты анализа	Администратор,
	Анализ информация о наступивших или возможных рисках и отклонениях по проекту	3	19.01.2017	23.02.2017	Заключение проанализированных данных	Руководитель
	Мониторинг реализации проекта	1	24.01.2017	24.01.2017	Результаты мониторинга	Оператор мониторинга
	Анализ выполненной работы, подготовка отчета	3	25.01.2017	27.02.2017	Итоговый отчет	Руководитель
	Публикация положений о проекте	1	30.01.2017	30.01.2017	Справка о публикации	Администратор
	Отправление проекта на рассмотрение в администрацию города для дальнейшей реализации	2	31.01.2017	1.02.2017	Регистрационное письмо	Куратор
Итог		120	1.08.2016	1.02.2017		

Бюджет проекта

Код задачи	Название задачи	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
			федеральный бюджет ¹	областной бюджет ¹	местный бюджет ¹	средства хозяйствующего субъекта	заемные средства ²	прочие ³
	Полиграфические расходы	3 000		3 000				
	Издание брошюры	4 000		4 000				
	Итого:	7 000		7 000				

¹необходимо указать основание выделения указываемых денежных средств

²следует указать источник заемных средств

³необходимо указать источник финансирования

1. Участие области в реализации проекта

Форма участия		Размер участия бюджета, тыс. руб.		
		Федеральный	Областной	Местный
Прямое бюджетное финансирование	Указать государственную программу, подпрограмму		20 000 рублей Подпрограмма № 5 «Молодость Белгородчины» Государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы»	
Инфраструктура:				
Дороги ⁴	Указать плановую протяженность	Не требуется	Не требуется	Не требуется
Электроэнергия ⁴	Указать требуемую мощность	Не требуется	Не требуется	Не требуется
Газоснабжение ⁴	Указать требуемый объем	Не требуется	Не требуется	Не требуется
Водоснабжение ⁴	Указать требуемый объем	Не требуется	Не требуется	Не требуется
ИТОГО:			7 000	

⁴необходимо указать основание выделения денежных средств

2. Риски проекта

№ п/п	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия наступления риска	Предупреждение наступления риска		Действия в случае наступления риска
			Мероприятия по предупреждению	ФИО ответственного исполнителя	
	Отсутствие денежных средств в объемах, необходимых для реализации проекта	Увеличение сроков реализации проекта	Поиск альтернативных источников финансирования	Руководитель	Поэтапная реализация проекта согласно объемам выделенных денежных средств, сокращение мероприятий проекта
	Срыв сроков реализации проекта	Срыв реализации проекта, невозможность анализа результатов исследования	Четкое поэтапное планирование каждого раздела проекта	Руководитель	Внесение корректировок в сроки и этапы проекта
	Недостаточная мотивированность студентов, отсутствие идейности, инициативности	Срыв проведения авторского мероприятия, «слепое» следование за идеями наставника и группы	Проведение тренингов и анализ уровня удовлетворенности	Руководитель	Мероприятия по тимбилдингу, мотивирующие лекции

3. Команда проекта

№ п/п	ФИО, должность и основное место работы	Ранг в области проектного управления	Роль в проекте/выполняемые в проекте работы	Трудо-затраты, дней	Основание участия в проекте
			Куратор проекта	28	23%
			Руководитель проекта	71	59%
			Администратор проекта	20	16%
			Оператор мониторинга проекта	1	2%
ИТОГО:				120	100%

4. Планирование коммуникаций

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Статус проекта	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	Еженедельно (понедельник)	Электронная почта
2.	Обмен информацией о текущем состоянии проекта	Администратор проекта	Участникам проекта	Еженедельно (пятница)	Телефонная связь, электронная почта
3.	Документы и информация по проекту	Ответственный по направлению	Администратору проекта и адресаты	Не позже сроков плана-графика	Электронная почта
4.	О выполнении контрольной точки	Администратор проекта	Руководителю проекта, оператору мониторинга	Не позже дня контрольного события по плану управления	Электронная почта
5.	Отчет о выполнении блока работ	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	Согласно сроков плана управления	Письменный отчет, электронная почта
6.	Ведомость изменений	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	По поручению руководителя проекта	Письменный отчет, электронная почта
7.	Мониторинг реализации проекта	Оператор мониторинга	В проектный офис	В день поступления информации	АИС «Проектное управление»
8.	Информация о наступивших или возможных рисках и отклонениях по проекту	Администратор проекта, ответственное лицо по направлению	Руководителю проекта	В день поступления информации	Телефонная связь
9.	Информация о наступивших рисках и осложнениях по проекту	Руководитель проекта	Куратору	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
10.	Информация о неустранимом отклонении по проекту	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	В день поступления информации	Совещание
11.	Обмен опытом, текущие вопросы	Руководитель проекта	Рабочая группа и приглашенные	Не реже 1 раз в квартал	Совещание
12.	Приглашения на совещания	Администратор проекта	Участники совещания	В день поступления информации	Телефонная связь, электронная почта
13.	Передача поручений, протоколов, документов	Администратор проекта	Адресаты	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
14.	Подведение итогов	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	По окончании проекта	Совещание

5. Заинтересованные лица, инвесторы

Заинтересованное лицо, инвестор	Должность, контактные данные
<p><u>Для юридических лиц:</u> Роль в проекте (инвестор):</p> <p>Телефон: Адрес E-mail:</p>	<p>Фамилия имя отчество должность руководителя организации.</p> <p>Телефон: E-mail:</p>
<p><u>Для физических лиц:</u> Роль в проекте (инвестор):</p> <p>Фамилия имя отчество Адрес:</p>	<p>Должность по основному месту работы</p> <p>Телефон: E-mail:</p>

