

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

**ИНСТИТУТ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК И МАССОВЫХ
КОММУНИКАЦИЙ**

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО
ЗАВЕДЕНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА**

Выпускная квалификационная работа
студентки очной формы обучения
направления подготовки 39.03.02 Социальная работа
группы 10001502
Алябьевой Екатерины Алексеевны

Научный руководитель:
доктор социологических
наук, профессор
Волкова О.А.

Рецензент:
зам. директора ИОНИМК
по учебной и методической
работе, кандидат пед. наук,
доцент
Поленова М.Е.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА	10
1.1. Трудоустройство выпускников вуза как предмет научного исследования	10
1.2. Проектный подход как ресурс трудоустройства выпускников вуза	17
2.ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА	27
2.1. Проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ»	27
2.2. Проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	56
ПРИЛОЖЕНИЯ	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. На сегодняшний день в социальной политике России в области труда поднимается важная проблема трудоустройства выпускников вуза. Молодёжь является многочисленной социальной группой и составляет основную часть социально активного населения. Молодые люди после окончания образовательных учреждений, в том числе и вуза, сталкиваются с проблемой трудоустройства и реалиями существующего состояния на рынке труда. Актуальность проблемы исследования трудоустройства выпускников вуза и развития проектного подхода в образовательном процессе как перспективы содействия трудоустройству заложены в объективных и субъективных причинах трудностей при трудоустройстве молодых специалистов.

К объективным причинам трудностей в трудоустройстве выпускников вуза относятся: отсутствие механизма взаимодействия образовательного учреждения и работодателей; несоответствие программы подготовки обучающихся учебного заведения реалиям современного рынка труда; нехватка рабочих мест по полученной профессии (специальности); не соответствующие профессиональным нормам и требованиям условия реализации трудовой деятельности, предложенные работодателем; низкий уровень заработной платы молодых специалистов; завышенные требования со стороны работодателей; низкий общественный статус некоторых профессий (специальностей).

К субъективным причинам трудностей в трудоустройстве выпускников вуза относятся: нежелание работать по полученной специальности; завышенный уровень притязаний; низкий уровень социально-трудовой культуры и демонстрации своих умений в трудоустройстве; нежелание повышать квалификацию; низкий уровень профессиональных знаний и умений; низкая мобильность профессиональных кадров, нежелание осуществлять поиск работы вне своего региона.

Несмотря на неплохие показатели трудоустройства выпускников НИУ «БелГУ» на конец 2018 года – 74,4%, так и выпускников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» – 95%, меры по содействию трудоустройству выпускников вуза могут быть пересмотрены, чтобы не допустить снижение существующих показателей, что так же актуализирует тему данного исследования [80].

В данном исследовании предполагается выяснить необходимость наличия системы социального партнёрства между образовательным учреждением, работодателем, студентом, причины нежелания работать по полученной специальности, перспективы развития проектной деятельности как ресурса трудоустройства выпускников, предпочтения образовательного учреждения и работодателей в показателях сотрудничества и другие основные вопросы актуальных проблем трудоустройства выпускников вуза.

Показатель содействия трудоустройству выпускников вуза является критерием престижности вуза. Поэтому важно поддерживать высокие показатели трудоустройства выпускников вуза и не допускать их снижение.

Степень научной разработанности проблемы. Актуальность проблемы трудоустройства выпускников вуза и выявление причин, а также путей решения по содействию трудоустройству выпускников отражается в научных трудах Е.А. Дробышева, Н.В. Климовой, А.В. Шубич, В.Е. Черноухтова [40; 46; 29; 66]. Значительный вклад в изучение основных объективных и субъективных факторов трудоустройства выпускников вуза рассмотрели А.А. Нестерова, Н.А. Носов [55].

Е.М. Жидкова, Т.С. Киенко, В.С. Осадчий, Т.С. Семенова, О.С. Турарова отразили в своих научных работах проблему такого социального явления как молодёжная безработица в России и за рубежом [41; 44; 56; 61; 65].

Изучение социально-трудовой культуры выпускников вуза как конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда находит своё отражение в научных трудах М.В. Герман, А.И. Далибазко, И.В. Краковецкой, Т.Б. Поленович [36; 59].

Значительный вклад в изучении динамики, взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в своих научных трудах отразили Д.Ю. Боттаев, Д.П. Данилаев, К.А. Завьянова, Н.В. Климова, Г.А. Ключарев, О.В. Мотовилов, О.С. Пескова [32; 38; 42; 45; 47; 52; 58].

Взаимодействие работодателей с образовательными учреждениями и студентами: проблемы и перспективы, опубликованы в научных трудах Д.П. Данилаева, Е.П. Илясова, Н.Н. Маливанова, Ю.Б. Степановой [39; 21; 63].

Проблемы проектирования познавательной деятельности были объектом изучения А.П. Аношкина, С.И. Архангельского, В.П. Беспалько, С.А. Писаревой, А.П. Тряпицыной, А.И. Урмана [17; 64; 69], которые посвятили свои труды системному анализу проектирования учебной деятельности. Авторы К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, В.О. Зинченко, Б.М. Теплов рассматривали проектирование как вид педагогической деятельности и ресурс трудоустройства выпускников вуза [30; 20; 69].

Современные исследования проектного подхода как технологии образовательной деятельности в своих работах отразили Э.Ф. Зеер, И.А. Колесникова, Е.С. Полат [43; 22; 27]. Изучение терминологии и классификаций видов проектной деятельности были отражены в научных работах таких ученых как В.Н. Бурков, В.И. Воропаев, А.В. Гущин, С.И. Зубова, И.И. Мазур, И.Г. Лукманова, Д.А. Новиков, В.Д. Шапиро [18; 34; 37; 24; 23; 28].

Развитие личностных качеств выпускников вуза посредством проектной деятельности нашли своё место в научных трудах А.В. Сазановой, Л.В. Силаковой [60; 62]. Свой научный вклад в изучение вопросов формирования профессиональных компетенций посредством проектного подхода внесли О.И. Ваганова, В.А. Коростёлова, М.И. Колдена, И.Н. Одарич, Н.Б. Панченко [33; 50; 48; 50; 57].

Объект исследования – трудоустройство выпускников вуза как социальная проблема.

Предмет исследования – проектный подход в решении проблем трудоустройства выпускников вуза.

Цель исследования – раскрыть сущность и специфику проектного подхода как ресурса трудоустройства выпускников вуза и разработать проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза.

Достижение поставленной цели исследования предполагает решение следующих задач:

- раскрыть теоретические основы изучения трудоустройства выпускников вуза;
- проанализировать перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза и выявить проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ»;
- разработать проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза.

Теоретико-методологическую основу исследования составили фундаментальные учения о рынке труда А. Смита, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэйя; теории рынка труда Дж. Кейнса, А. Маршалла, П. Самуэльсона; концепции функционирования рынка труда Т. Веблена, М. Фридмана, Р. Холла; научные выводы и положения о проектном подходе как системы представлены в работах Р. Акоффа, Л. Берталанфи, Д. Форрестера, А.А. Богданова, В.Н. Садовского, Э.Г. Юдина; проблемы занятости и роста безработицы в трудах современных российских ученых Б.Д. Бреева, В.С. Буланова, О.Ю. Голуб, Р.И. Капелюшникова, Л.А. Костина, А.Э. Котляра, И.С. Масловой, Е.Е. Немерюк, А.А. Никифоровой, В.В. Радаева, Л.Н. Сосновской, Л.С. Чижовой; работы о проблемах трудоустройства выпускников вуза и молодежной занятости в исследованиях Е.М. Авраамовой,

П. Бурдьё, Я.В. Дидковской, А. Долговой, И.С. Кона, А. Королева, Е. Кулагиной, В.Т. Лисовского, Х. Пилингтона.

На различных этапах исследования были использованы следующие **методы** научного исследования:

1) методы общетеоретического исследования: анализ нормативно-правовой базы, контент-анализ научной литературы в области проблем трудоустройства выпускников вуза, статистических, федеральных и региональных отчетов трудоустройства выпускников НИУ «БелГУ», кафедры социальной работы НИУ «БелГУ», сравнение, типологизация, проектирование, позволившие осуществить научно-теоретическое рассмотрение содержания и специфики проблемы трудоустройства выпускников вуза на современном этапе, а также перспективы внедрения проектного подхода в образовательную деятельность в содействии трудоустройству выпускников вуза;

2) методы сбора первичных данных: анкетирование и экспертный опрос, позволившие диагностировать существующие проблемы трудоустройства выпускников вуза путем сбора мнений студентов выпускных курсов и экспертов;

3) методы математической статистики, посредством которых были получены исходные материалы для разработки проекта «Я – профессионал», направленного на содействие трудоустройству выпускников вуза.

Эмпирическую базу исследования составили:

– результаты анализа нормативно-правовых документов федерального уровня (Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; «О занятости населения в Российской Федерации»; «Об образовании в Российской Федерации»; «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.»; Приказ Министерства образования и науки РФ о программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников профессионального образования»;

– результаты анализа нормативно-правовых документов

регионального уровня: «О поддержке молодёжи в Белгородской области»; Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы»;

– результаты социологического исследования «Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза», проведенного автором в период прохождения производственной и преддипломной практик в ноябре-декабре 2018 года и в апреле-мае 2019 года. В исследовании приняли участие студенты и выпускники НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа» (N = 35), сотрудники кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и сотрудники Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» (N=10).

Теоретико-практическая значимость работы заключается в следующем: уточнены понятия «содействие трудоустройству», «проектный подход»; рассмотрены сущность, содержание и специфика трудоустройства выпускников вуза на современном этапе; проанализирован опыт содействия трудоустройству выпускников вуза НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа»; диагностированы проблемы трудоустройства выпускников НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа»; разработан социально значимый проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза.

Дальнейшее использование материалов выпускной квалификационной работы возможно при содействии трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области.

Сформулированные выводы и практические рекомендации, содержащиеся в выпускной квалификационной работе, могут быть использованы при дальнейших исследованиях задач по содействию трудоустройству выпускников высшего учебного заведения из числа студентов НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа».

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы выпускной квалификационной работы были апробированы во время

прохождения производственной и преддипломной практик. Представлены и обсуждены на заседании кафедры социальная работа НИУ «БелГУ» и рекомендованы к внедрению.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

1.1. Трудоустройство выпускников вуза как предмет научного исследования

Выпускники вузов являются представительной группой российской молодёжи. По официальным данным в вузах России обучается 7,5 млн. студентов [71]. Ежегодно в нашей стране показатель уровня безработицы уменьшается, но проблема занятости молодежи не теряет своей актуальности и требует особого внимания (по официальным статистическим данным более 2,5 млн. человек являются безработными, а лишь 50% выпускников вуза трудоустраиваются) [72].

Каждый год на рынок труда приходят около 1,5 млн. студентов-выпускников из различных систем образования (высшего, среднего и начального). В это число не входят выпускники, призванные в ряды Вооруженных сил России и продолжившие своё обучение на других уровнях образования. По данным Росстата на 2018-й год молодёжь остается самой многочисленной группой безработных (около 30% от общего числа официально-зарегистрированных безработных, процентное соотношение выпускников высшего, среднего профессионального образования из этого числа составляет 25-28%) [77].

Обратимся к диагностике причин и выявленных проблем существующей ситуации в научных и статистических исследованиях. В России процент безработной молодежи (до 25 лет) составляет 28,2%. По сравнению с зарубежными странами такой уровень выше в среднем чем по Европе (23,7%): в Болгарии и в Польше (27,2%; 28,5%), в Португалии и Испании (56,5%; 38,7%) [41]. Из числа безработных по Белгородской области на конец 2018-го года молодёжь в возрасте от 16 до 29 лет – 17,2%, из которых 5,9% – граждане,

ищущие работу впервые, в том числе 3,1% – выпускники образовательных организаций [78].

Согласно российским нормативно правовым документам, молодёжь – граждане от 14 до 30 лет, которые составляют социально активную часть населения, представляющую собой наиболее перспективную часть наших граждан, желающих обеспечить реализацию своих интересов [10].

В социологическом исследовании Е.М. Жидковой содержатся следующие сведения. «Молодёжная» безработица является опасным явлением для всего мира, так как данный феномен, по статистическим данным Международной организации труда, затрагивает каждую развитую страну (50% безработных в мире составляют молодые люди до 25 лет). Молодёжь, в том числе и студенты-выпускники – это будущее. Если столь многочисленную часть социально-активного населения оставлять без рабочих мест и не поднимать вопрос о трудоустройстве на образовательном уровне, а оставлять ужасающие статистические цифры неизменными, то в стране и в мире данные показатели рано или поздно приведут к резкому экономическому спаду [41].

В настоящее время уровень нетрудоустроенных молодых людей в возрасте от 15 до 25 лет составляет 12,5%. Эксперты прогнозируют рост данного показателя, так как уже на конец 2018-го года уровень достигает 14% безработного молодого поколения в мире [67].

Обратимся к научным трудам социологических, педагогических и экономических исследований трудового потенциала современной России. Эксперты выделяют несколько причин, сдерживающих трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования. Основополагающей причиной является недостаточное развитие социального партнёрства, а также действенного механизма, обеспечивающих взаимосвязь между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Проблемы и особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в своих научных работах отразили: Д.Ю. Боттаев, Д.П. Данилаев, К.А. Завьялова, Н.В. Климова, В.Н. Лаврикова,

Н.Н. Маливанов, В.А. Михеева, О.В. Мотовилов. Рынок труда и рынок образовательных услуг объединяет общая целевая и функциональная составляющая, формирующая некий фундамент всех рыночных отношений [46]. Исследователи выделяют основные проблемы, затрудняющие трудоустройство выпускников вуза в данном аспекте: несоответствие подготовки специалиста учебного заведения современному рынку труда; несоответствие профессиональной компетентности выпускников требованиям работодателя; отсутствие достаточного уровня взаимодействия учебных заведений и работодателей; государственный заказ на подготовку кадров не отвечает современным требованиям рынка труда; низкие заработные платы молодых специалистов; низкий имидж некоторых специальностей; нежелание повышать квалификацию [32; 38; 39; 42; 45; 46; 52]. Таким образом, рынок труда и рынок образовательных услуг не выполняют своих прямых обязанностей в отношении друг друга. Рынок труда не обеспечивает достаточное количество рабочих мест, рынок образовательных услуг выпускает специалистов, несоответствующих требованиям предъявляемых работодателями.

Выпускники вузов, вышедшие на рынок труда в поисках первой работы, оказываются малопривлекательными для работодателей, так как высокий уровень теоретической и методической подготовки перекликается с низким уровнем, а чаще всего с полным отсутствием практических навыков [47].

Работодатели же практически не занимаются пропагандой своих основных требований, не имеют постоянных тесных контактов с учебными заведениями, не заботятся о кадровом потенциале своей компании [21].

Одной из обсуждаемых причин проблемы трудоустройства молодых специалистов оказывается отсутствие достаточного опыта работы. Согласно данным Росстата в численном показателе безработных (1,2 млн. человек) 24,2% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В числе безработных без опыта работы в возрасте от 20 до 24 лет – 48%, 17,3% – от 25 до 29 лет [72]. Зачастую юных специалистов, только выпустившихся из

образовательных учреждений, берут на работу при наличии незанятых рабочих мест. А также выпускники вузов являются одними из первых, кого могут сократить при снижении производства предприятия или организации [38].

Существует две причины предпочтения опытного сотрудника молодому. Во-первых, на «неопытного» молодого специалиста требуются определённые затраты (от временных до финансовых) для обучения или переобучения, из-за чего снижается производительность компании. Во-вторых, у многих молодых специалистов отсутствует личностная зрелость, которая выражается в готовности к большим объёмам работы за соответствующую оплату.

Далее причинами являются слабая заинтересованность учреждений системы образования в обеспечении рабочими местами своих будущих выпускников; недостаточное внимание вузов к изучению требований, предъявляемых к квалификации работников на рынке труда, а также наполняемость самого рынка по конкретным профессиям, специальностям; ориентация инициативы большинства предприятий на самосохранение и выживание, а не на развитие и повышение молодого потенциала; большие финансовые потери, затрачиваемые на обучение, переподготовку молодых кадров [63].

Многие исследователи обращают своё внимание на социально-психологические и личностные особенности выпускников вузов как на одну из причин молодёжной безработицы: отсутствие у большинства выпускников социально-трудовой культуры; завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у некоторых выпускников вузов.

Под социально-трудовой культурой молодого специалиста следует понимать социально-личностные компетенции выпускников, связанные с развитием социального взаимодействия, самоорганизации, самоуправления и

других компетенций, которые способствуют всестороннему развитию личности [36].

Сформированная в вузе социально-трудовая культура способствует более быстрой и успешной адаптации на рынке труда. Знание особенностей правильного составления резюме, освоение навыков успешного социального взаимодействия, умение презентовать себя как востребованного специалиста, личностные способности коммуникации, логическое и стратегическое выстраивание мышления, использование творческого подхода и инновационных методов и другие навыки являются составляющими социально-трудовой культуры и делают выпускника вуза конкурентоспособным [59]. На данном этапе развития образовательной системы России в большинстве вузов существует проблема воспитания необходимых навыков у будущих специалистов при выходе на рынок труда.

Рассмотрим нормативно-правовое регулирование вопроса по содействию трудоустройству выпускников вуза на федеральном и региональном уровнях.

В основном законе Российской Федерации – Конституции Российской Федерации, каждый гражданин Российской Федерации имеет право на труд. В ст. 37 содержится следующее положение – труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [1].

Федеральным законом РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» урегулированы общие вопросы занятости и трудоустройства. Согласно действующему законодательству, государство гарантирует: охрану труда; правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приёме на работу; свободу выбора рода деятельности; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве [3].

Безработным гражданам, не достигшем возраста 18 лет, гарантируются следующие права: бесплатное получение услуг по профориентации, профподготовке, повышению квалификации; социальная поддержка;

компенсация материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов служб занятости; бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приёме на работу и направлении на обучение; заключение срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и других особенностей [2].

Социальная поддержка включает выплату компенсаций и пособий по безработице, размер которых на 2019-й год составляет минимальный – 1500 рублей, максимальный – 8000 рублей [7].

Нормативно-правовой базой, регулирующей деятельность вузов, направленную на содействие трудоустройству выпускников вуза, является: федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ»; распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы; приказ Министерства образования и науки РФ № 3366 от 16.01.2001 о программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников профессионального образования» [6; 12].

Содействие трудоустройству – оказание эффективной помощи студентам и выпускникам при планировании стратегии профессиональной карьеры и адаптации к рынку труда, помогающей выпускникам в выборе первого места работы в соответствии со специальностью, квалификационно-образовательным уровнем и личностными особенностями, а также дальнейшая организационно-методическая поддержка их профессиональной адаптации [12].

Содействие трудоустройству выпускников вуза ведется на трёх уровнях специальными службами: федеральном (Центры занятости населения России); региональном (организационно-методические центры по содействию трудоустройства выпускников в регионе); внутривузовском (помощь в содействии трудоустройству выпускников внутри вуза) [12].

На региональном уровне поддержки безработных граждан действует также ряд нормативных документов, основным из которых является Постановление Правительства Белгородской области от 16.12.2013 года № 527-пп (ред. от 26.03.2018) "Об утверждении государственной программы Белгородской области "Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы" [13; 14].

Поддержка молодых специалистов в области трудоустройства содержится в Законе Белгородской области от 03.10.2013 г. № 223 «О поддержке молодёжи в Белгородской области» указано одно из приоритетных направлений поддержки молодежи – это профессиональная ориентация, труд и занятость молодёжи. Основные пункты которого следующие [13]:

- разработка и реализация программы развития и совершенствования системы профессионального обучения и профессиональной ориентации молодежи;

- участие в разработке и реализации мер по содействию занятости, социальной адаптации и повышению конкурентоспособности молодежи совместно с профессиональными союзами, иными представительными органами работников и работодателей;

- реализация программы содействия временному трудоустройству молодежи; содействие организации и проведению стажировок, студенческих практик с целью трудоустройства и профессиональной адаптации молодежи;

- создание условий для развития сотрудничества между профессиональными образовательными организациями и работодателями по вопросам подготовки кадров и их трудоустройства;

- создание экономических стимулов, повышающие заинтересованность организаций в трудоустройстве и расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, производственном обучении и переподготовке молодежи;

– консультирование и информационное обеспечение по вопросам деятельности студенческих отрядов, молодежных трудовых отрядов и производственных бригад и др. [13].

Размер пособия по безработице в Белгородской области на 2019-й год составляет: минимальный – 1500 рублей, максимальный – 8000 рублей [7].

Из всего вышеперечисленного следует, что выпускники вузов – студенческая молодежь с особой, противоречивой спецификой. Особенность данной социально-экономической группы заключается: в низкой информированности о состоянии тенденций современного рынка труда, законодательства в сфере труда и использовании возможностей своего профессионального обучения; в преобладании методических и теоретических знаний над практическими профессиональными навыками, что сказывается на опыте использования практических умений в рамках своей специальности при трудоустройстве. С другой стороны, студенческая молодежь, только вышедшая из стен вузов и других образовательных учреждений, отличается своей мобильностью, готовностью к обучению и впитыванию в себя навыков, которых может требовать работодатель, а также высокой инициативностью и стремлением к освоению инноваций.

Проблема молодежной занятости, трудоустройства после вуза и других образовательных учреждений требует решений и особого внимания со стороны государства и общества.

1.2. Проектный подход как ресурс трудоустройства выпускников вуза

Научные разработки и исследования всё больше становятся движущей силой современности. Работодатели изменяют свои запросы к вузам, что требует поиска новых технологий обучения студентов с целью их профессионального становления в компаниях и организациях.

Разработка новых методов, средств, форм обучения и воспитания личности на разных ступенях образования является приоритетным направлением в педагогической деятельности.

Исследователь Л.В. Силакова в своём научном труде выделяет следующие качества, которыми должен обладать выпускник вуза [62]: сформированное инновационное мышление и креативность, самостоятельная организация профессионального роста, владение интегрированными междисциплинарными знаниями, способность командной работы, практический опыт работы внедрений исследовательских и творческих идей. Данные качества по мнению Л.В. Силаковой воспитывает во время учебной деятельности в вузе проектный подход в образовании.

Согласно научным трудам А.В. Сазановой, участие в проектировании развивает исследовательские и творческие данные личности обучающихся: способность к самоопределению и целеполаганию, способность ориентироваться в большом информационном пространстве [60]. Что безусловно является приоритетными качествами при трудоустройстве.

Проектный подход в образовании сочетает в себе два вида деятельности дополняющих друг друга: проектная и исследовательская деятельность. Исследовательская деятельность – деятельность цель которой состоит в получении новых достоверных знаний, выяснении сущности социального явления, открытии новых закономерностей, поиске инновационных решений социальных и других проблем [22]. Проектная деятельность – деятельность цель которой реализация взаимосвязанных действий, направленных на конечный результат ведущего замысла проекта [24]. Взаимодополняемым компонентом проектной и исследовательской деятельности является тот факт, что проектная деятельность не может существовать без исследовательской части, в то время, как и исследовательская часть несет в себе проективную модель. Ценность проектно-исследовательской деятельности для студента заключается в тренировке важных навыков, которые могут пригодиться в презентации себя, своих умений и своего труда будущему работодателю.

Проектный подход как ресурс трудоустройства выпускников вуза объединяет в себе пространство (студент – педагог – вуз – работодатель), в котором постоянно происходит обмен идеями и знаниями, опытом планирования, общения и реализации решения проблем [37].

Проектный подход в образовании не является новым явлением в мировой педагогике. Впервые данная образовательная технология появилась в 1920-е годы в США. Технология проектной деятельности в образовании связывали с идеями гуманистического направления в философии, которое было разработано американским философом и педагогом Дж. Дьюи [19].

Таким образом проектный подход как ресурс развития сферы образования и профессионального становления формировался значительно длительный период. Проектирование проявляется на разных уровнях жизнедеятельности общества как стремление активно вмешаться в реалии окружающего мира на основании исследовательских знаний о нём [17].

«Проектная деятельность» связана с такими научными терминами как «проект», «проектирование», «творчество». С.И. Ожегов даёт следующие определения данным терминам. «Проект, проектирование» в техническом смысле это разработанный план сооружения, какого-нибудь механизма или устройства [25]. «Творчество» – создание новых по замыслу культурных или материальных ценностей [25]. Сейчас же терминология «проектной деятельности» переживает второе рождение. *Проектная деятельность* – это педагогическая технология, включающая в себя учебно-познавательную, игровую и творческую деятельность студентов, которую сопровождают исследовательские, поисковые и проблемные методы [43].

Проектный подход в образовании представляет организацию образовательного процесса, направленную на решение обучающимися учебных задач на основе самостоятельного сбора по заданным признакам и интерпретации информации, обязательного обоснования и корректировки последующей продуктивной деятельности, её самооценки и презентации результата [43].

Социально-экономические преобразования в российском обществе, несправляемость государства в решении социальных проблем, инициативность коммерческого сектора в помощи нуждающимся привели к образованию новой проектной деятельности – социальной. Под *социальным проектом* понимают совокупность расчётов для построения социального объекта по его модели, которые требуют наличия замысла-плана, управленческой концепции, а также разработки совокупности действий, исполнителей и средств не только определения целей, но и их достижения [54].

Внедрение и реализация социально-проектной деятельности напрямую связано с социальной работой. На современном этапе очень важно находить инновационные методы решения, помогающие нуждающимся выйти из трудной жизненной ситуации. С развитием общественных преобразований специалист по социальной работе должен быть ориентирован на решение определенных задач, направленных на улучшение качества жизни населения, гармонизацию отношений «человек-общество». Использование проектной деятельности в организациях социальной защиты населения является основным инструментом работы специалиста [53].

Проектная деятельность является инновационной и творческой деятельностью, представляющая преобразование реальности, которая реализуется через соответствующую технологию. Социальный проект – программа, комплекс мероприятий, в соответствии с которой будет реализовываться деятельность организации по решению социально-значимой проблемы с полным её обоснованием и оценкой результатов [23].

Специалист по социальной работе, традиционно является посредником между, нуждающимся в какой-либо помощи, индивидом и обществом в целом. Специалист по социальной работе – это специалист, охватывающий многогранность своих профессиональных обязанностей, которые связаны с выполнением функций психолога, юриста, социального терапевта и педагога. Благодаря внедрению проектного подхода в образовательную деятельность

будущих специалистов по социальной работе, студенты смогут всецело усвоить многогранность профессии.

Говоря об учебной деятельности, внедрение проектного подхода как ресурса трудоустройства выпускников вуза формирует у учащихся основные профессиональные компетенции, необходимые и актуальные на современном рынке труда. Компетентностный подход рассматривается во многих научно-исследовательских трудах. Так Н.В. Матяш в своём научном труде рассматривает структуру проектной компетентности, которая включает в себя мотивационно-регуляторный, операционально-практический, когнитивный, рефлексивный компоненты, успешно интегрирующие внутренние и внешние условия для профессионального роста и развития личности [51].

Проектный подход включает в себя проектную деятельность, которая состоит из следующих модулей: исследовательский, аналитический, исполнительный, коммуникативный, рефлексивный [22]. Выполнение каждого модуля служит формированию общих профессиональных компетенций.

Исследовательский и аналитический модули – владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, формирование умения командной работы, осуществление диагностики организационной культуры, поиск и анализ необходимой информации, формирование стратегического склада ума.

Коммуникативный модуль – способность коллективной работы, опыт владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций, поиск правильного и действенного подхода взаимодействия с потенциальными партнёрами компании или организации.

Рефлексивная – формирование способности и таких качеств как самоорганизация и самообразование, использование физических средств для организации полноценной социальной и профессиональной деятельности [22].

Формирование профессиональных компетенций у будущих специалистов посредством проектного подхода происходит в несколько основных этапов [33]:

- начальный этап (формирование мотивационного компонента);
- адаптивный этап (развитие мотивационного компонента);
- когнитивный этап (накопление знаний);
- этап рефлексии (актуализация потребности в самообразовании и продолжение развития привычки, опыта в накоплении необходимых знаний).

Ряд исследователей таких как О.И. Ваганова, М.И. Колдина, А.А. Коростелова, Э.Н. Огнева, И.Н. Одарин, В.В. Мишова, А.В. Трутанова в своих научных трудах выделяют ряд пунктов проектной деятельности, которые способствуют формированию профессиональных компетенций будущих выпускников вуза: поиск информации из различных источников для решения поставленных задач; выявление проблем; применение различных методов (наблюдение, сравнение, анализ, метод экспертных оценок); отработка навыков правильной презентации своих проектов [33; 48; 50].

Также, чтобы студент успешно применял приобретенные профессиональные компетенции, нужен не только опыт проектной деятельности, но и нужно знать ряд требований к проекту, которые формируют профессиональные компетенции и подготавливают студента к будущей трудовой деятельности. В данной области провёл исследование А.В. Гущин и выделил следующие основные требования к проекту в своём научном исследовании [37]:

- кроме целей и задач. проект должен содержать этапы, конкретные сроки их реализации, видимые результаты;
- соблюдение логики построения частей проекта;
- жизнеспособность проекта, определение дальнейших перспектив его развития и применения в других сферах;
- направленность проекта должна соответствовать его будущей трудовой деятельности.

Правовое регулирование проектной деятельности в России на данном этапе слабо развито. Однако действует ряд Федеральных законов, которые поддерживают внедрение проектного подхода в образовательную деятельность, выделяют проектный подход как инновационную деятельность, а любая инновационная деятельность способствует развитию страны. Рассмотрим их.

Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Основы государственной молодёжной политики на период до 2025 года». Которое разработано с учётом положений Стратегии государственной национальной политики в части реализации задач в сфере гражданского, патриотического и духовно-нравственного воспитания детей и молодёжи [10].

Основы направлены на создание благоприятных условий для самореализации молодёжи и эффективных механизмов её поддержки, воспитание гражданственности и патриотизма, развитие молодёжных инициатив и поддержку талантливой молодёжи, формирование ценностей здорового образа жизни и института семьи, воспитание культуры межнационального общения и уважения к представителям других народов.

Также в данном документе отражены положения по поддержке молодёжной проектной деятельности.

Оказание государственной поддержки организациям, осуществляющим производство (выпуск), распространение и (или) тиражирование социально значимых проектов в области электронных и печатных средств массовой информации, посвященных реализации основных направлений государственной молодёжной политики [10].

Оказание содействия освещению в средствах массовой информации проектов и программ в сфере государственной молодёжной политики, в том числе касающихся популяризации образа гармонично развитого человека, профессиональных и творческих достижений молодых людей, культуры информационной безопасности в молодёжной среде как эффективного

инструмента профилактики экстремизма, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным и другим признакам [10].

В пользу поддержки молодежной проектной деятельности в России проводятся различные конкурсы, форумы, направленные на развитие молодежных инициатив. Данные мероприятия активно поддерживает государство, которые также в дальнейшем могут помочь студенческой молодёжи трудоустроиться в компании.

Все актуальные конкурсы отражены на общедоступном официальном сайте Росмолодежь [81], где можно зарегистрироваться, выбрать подходящий конкурс, связанный с будущей профессиональной сферой и принять участие.

Распоряжение от 23 февраля 2018 года №305-р. из резервного фонда Правительства России выделяются бюджетные ассигнования в размере 1,5 млрд рублей на реализацию молодёжного проекта «Россия – страна возможностей», в том числе проекта «Билет в будущее», проведение всероссийских молодёжных конкурсов «Лидеры России» и «Мой первый бизнес». Эти проекты нацелены на формирование сообщества профессионально ориентированных учащихся, интересующихся востребованными на рынке труда специальностями и современными технологиями, увеличение численности молодых специалистов, поступающих на работу на предприятия реального сектора экономики, создание кадрового резерва из молодых и перспективных управленцев для экономики и государственной службы, повышение интереса школьников и студентов к реализации собственных проектов [11].

Проектная деятельность не только презентуется на общественном уровне, но поддерживается финансово. Выиграв на различных молодёжных конкурсах, можно получить не только место в компании, но и грант на реализацию своей идеи. Гранты, полученные молодыми специалистами – победителями конкурсов (от 14 до 30 лет) – не подлежат налогообложению Постановлением Правительства РФ от 28 октября 2016 года №1102.

Следующий документ – это постановление Правительства РФ от 19 сентября 2017 года №1120. В рамках государственной программы «Развитие образования» на 2013–2020 годы утверждены правила предоставления грантов молодёжным и детским общественным объединениям, а также гражданам России – победителям Всероссийского конкурса молодёжных проектов. Размер грантов для физических лиц составит от 100 тыс. рублей до 300 тыс. рублей, общественных объединений – до 2 млн рублей [9].

Таким образом, при поддержке государства, активному внедрению проектного подхода как ресурса содействию трудоустройства выпускников вуза в образовательную систему Российских вузов. Проектный подход способствует главному решению основополагающей причины молодёжной безработицы – формированию и укреплению социального партнерства между работодателем, вузом и будущим специалистом. Проектный подход может способствовать наиболее быстрой адаптации будущих специалистов на современном рынке труда, так как формирует необходимые профессиональные и социально-трудовые компетенции.

Проектный подход решает задачу высшего образования – создает условия для проявления студентами себя, своих творческих, исследовательских способностей, которые в дальнейшем пригодятся в профессиональной деятельности. Ведь сегодня недостаточно владеть только определенными и необходимыми знаниями, а важно уметь применить их на практике самостоятельно, творчески и при любой, в том числе и нестандартной, ситуации.

Проектный подход формирует у будущих выпускников вуза способность мыслить, действовать в условиях становления информационно-технологической цивилизации, принимать рациональные решения, бережно использовать имеющиеся ресурсы, в чём заинтересованы работодатели. Государству важно выпускать из стен вузов высококвалифицированных специалистов, которые смогут конкурировать на мировом рынке труда. Без внедрения инновационных подходов в систему образования и их развития

невозможно развитие экономики. Так как именно рынок образовательных услуг способствует выпуску высококвалифицированных специалистов.

Проектный подход так же может решить и проблему запросов работодателей. Отражая основные проблемы компаний, предприятий, организаций, выпускник может творчески подходить к их решению, что непременно будет способствовать к успеху компании, организации или работодателя.

2. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

2.1. Проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ»

Уточнив основные понятия в области трудоустройства выпускников вуза, и определив направления и принципы проектного подхода как ресурса трудоустройства молодых специалистов, необходимо обратить внимание на существующие проблемы. Для определения проблематики обозначенной темы мы обратились к местному опыту и рассмотрели сложившуюся ситуацию по предмету трудоустройства выпускников вуза на примере НИУ «БелГУ» кафедры социальной работы.

Проанализировав официальный сайт университета, архивную документацию, мы отметили, что в НИУ «БелГУ» проходят мероприятия по содействию трудоустройству выпускников вуза. Среди таких мероприятий хотелось бы обратить внимание на регулярное проведение на всех кафедрах ярмарок вакансий. Целью такого мероприятия является ознакомление студентов о наличии вакансий у потенциальных работодателей. Также в ходе такого мероприятия студент может самостоятельно задать вопросы работодателю.

Организацией данного мероприятия, как и всех мероприятий по содействию трудоустройству выпускников вуза занимается Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ». Одной из основных целей деятельности Центра Профессиональной карьеры (ЦПК) НИУ «БелГУ» является содействие занятости, профессиональной ориентации и социальной адаптации студентов и выпускников университета. Центр взаимодействует, как и со студентами, нуждающимися в профессиональном становлении, так и сотрудничает напрямую с работодателями по вопросам открытых вакансий.

Открытые вакансии от работодателей Центр размещает на официальном сайте ЦПК НИУ «БелГУ», либо же в группе социальной сети «ВКонтакте», которая находится в открытом доступе. Также на официальном сайте ЦПК НИУ «БелГУ» для студентов размещен образец составления резюме и обозначены «секреты» собеседования, что способствует формированию трудовой культуры выпускника.

Также НИУ «БелГУ» сотрудничает с инновационным центром «Бирюч», который реализует программу для будущих молодых специалистов «Карьерный прорыв». Программа «Карьерный прорыв» направлена на профессиональную реализацию молодых специалистов. В данной программе выявляют с помощью тестирования направление деятельности, которое подходит конкретному студенту. Программа даёт возможность реализовать собственный проект за время оплачиваемой стажировки, по индивидуальному контракту в ведущих компаниях. По итогу стажировки, молодого специалиста зачисляют в кадровый резерв ГК «ЭФКО», в котором появляется возможность приоритетного трудоустройства на группы предприятий сразу после окончания учёбы.

На кафедре социальной работы НИУ «БелГУ» реализуются следующие направления работы по содействию трудоустройству выпускников направления подготовки «Социальная работа»:

- информирование о наличии вакансий в социальных учреждениях Белгородской области;
- обучение презентативным формам при трудоустройстве;
- проведение различных мероприятий на базе социальных учреждений Белгородской области;
- взаимодействие с потенциальными работодателями по разным вопросам образования, в результате которого налаживаются определенные связи, способствующие трудоустройству выпускников, и др. мероприятия, направленные на содействие трудоустройству выпускников направления подготовки «Социальная работа».

Проанализировав опыт содействия трудоустройству выпускников вуза НИУ «БелГУ», в том числе и кафедры социальной работы, нами было проведено социологическое исследование на тему «Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза» на базе кафедры социальной работы НИУ «БелГУ».

Цель исследования – выявление проблем в трудоустройстве выпускников вуза, а также выявление перспектив внедрения проектного подхода в содействии трудоустройству выпускников вуза.

Для достижения указанной цели представлялось необходимым решить следующие *задачи*:

- диагностировать проблемы, выявить причины трудностей выпускников в трудоустройстве;
- определить основные формы работы вуза в содействии трудоустройству выпускников вуза;
- выявить уровень осведомленности студентов о формах работы вуза в содействии трудоустройству выпускников вуза;
- выявить уровень осведомленности студентов о состояниях и тенденциях на рынке труда;
- исследовать мнение экспертов по отношению внедрения проектного подхода как перспективы развития в содействие трудоустройству выпускников вуза;
- изучить особенности внедрения проектного подхода как перспективы развития содействия трудоустройству выпускников вуза.

Представленная выборка репрезентативна, обеспечивает доверительный интервал, не превышающий 5% статистически значимой ошибки.

В массовом опросе приняло участие 35 респондентов из числа студентов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», из которых 30 женщины (82, 4%) и 5 мужчин (17,6%) (рис. 1). Исследование предполагает учёт курса обучения студентов (рис. 2).

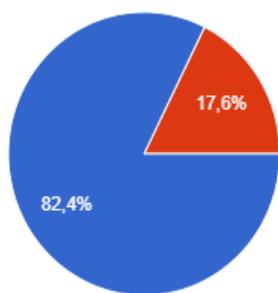


Рис. 1 Половая структура.

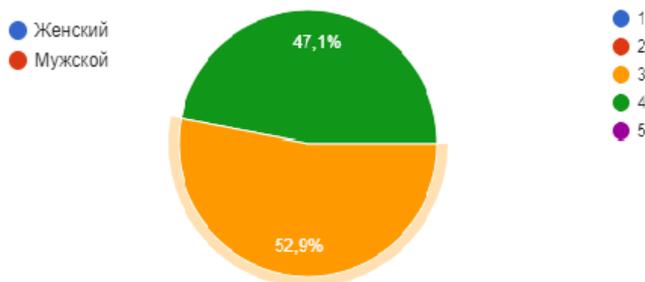


Рис. 2 Курс обучения.

На вопрос о причинах выбора направления подготовки «Социальная работа», наиболее популярными причинами респонденты выбрали: «бюджетная форма обучения» (88,2%), «низкий конкурс при поступлении» (41,5%), «наличие спроса на специальность» (42%), а также «желание и собственный интерес к выбранной профессии» (51,3%). Самыми непопулярными были выбраны следующие причины: «зарплатная плата» (11,8%), «престиж профессии (имидж)» (5,9%), «продолжение семейной традиции» (5,9%) (рис. 3).

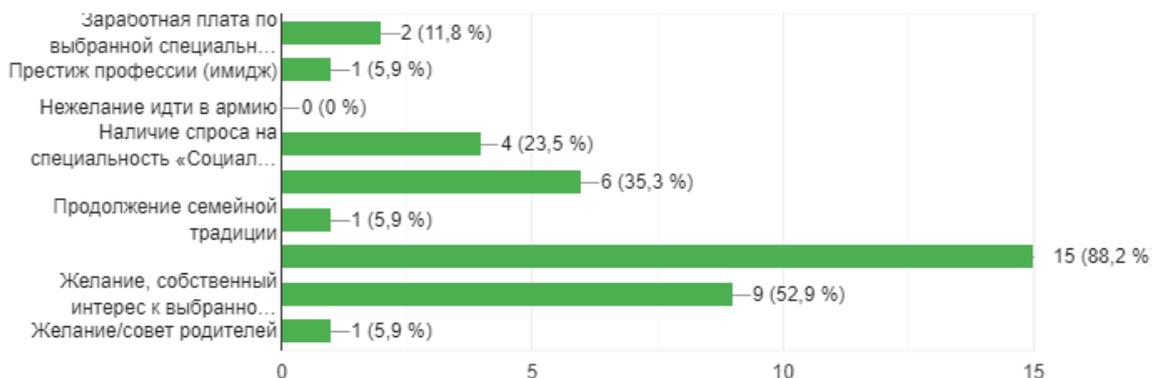


Рис. 3 Факторы, которые в наибольшей или наименьшей степени повлияли на выбор респондентов при поступлении на направление подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ».

На вопрос о влиянии практики по время учебы на дальнейшее трудоустройство по специальности 20 респондентов (58,8%) отметили, что практика никак не способствует дальнейшему трудоустройству, 15 респондентов (41,2%) отметили, что получили рекомендации, которые помогут при поиске подходящего места работы (рис. 4).



Рис.4 Влияние прохождения практики на дальнейшее трудоустройство по специальности.

В исследовании мы также выявили занятость студентов на сегодняшний день. Так, 41, 2% респондентов утверждают, что в данный момент они не работают, но имеют опыт работы. Остальные же (29, 4%) либо работают, но не по получаемой специальности, либо никогда не работали (рис. 5).



Рис. 5 Занятость респондентов в настоящее время.

Говоря о планах на ближайший год после окончания вуза, большинство респондентов (58,8%) планирует работать, оставшая часть (23,5%) планирует продолжить обучение в магистратуре, и 5,9% респондентов планирует уйти в армию, создать семью, либо же совместить работу и обучение в магистратуре (рис. 6).



Рис. 6. Планы респондентов на ближайший год после окончания обучения в вузе.

Проблему трудоустройства выпускников вуза выделяют актуальной все 35 респондентов (100%) (рис. 7). Среди причин, которые могут вызвать трудности в трудоустройстве в первый год после окончания обучения в вузе, респонденты отмечают следующие пункты: «отсутствие необходимых связей» (82,4%), «отсутствие практических навыков или неумение применять их на практике» (47,1%), «отсутствие навыков трудовой культуры» (41,2%) (рис. 8).



Рис. 7 Актуальность проблемы трудоустройства выпускников вуза.

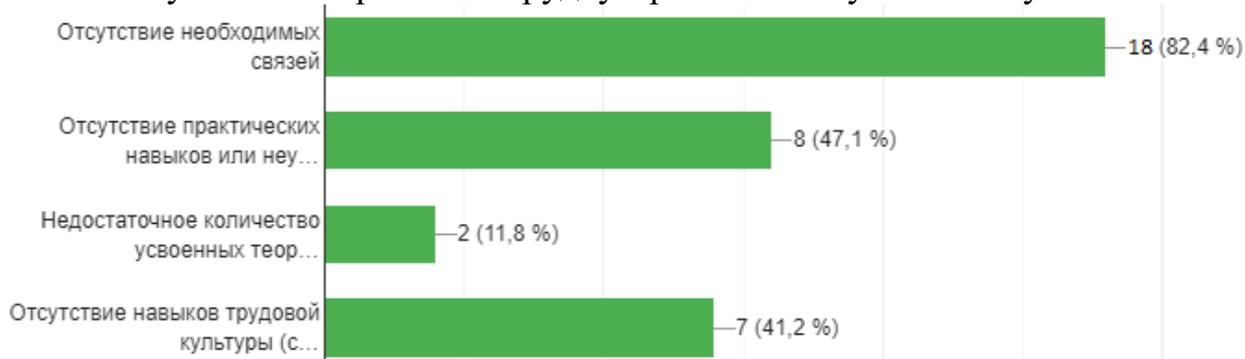


Рис. 8 Причины которые могут вызвать трудности в трудоустройстве выпускников вуза.

Также исследование показало, что большинство респондентов (76,5%) ещё не определились с местом работы, остальные же либо хотят остаться на прежнем месте работы (5,9%), либо же примерно знают, где хотят работать (17,6%) (рис. 9).



Рис. 9 Предполагаемое место работы.

Среди ресурсов, с помощью которых респонденты предполагают осуществлять поиск работы, респонденты выделили: «через специализированные сайты (интернет, социальные сети и др.)» (82,4%), «обращение напрямую в компанию/организацию» (58,8%), «положусь на помощь родственников, знакомых» (41,2%) и «через рекомендации от кафедры» (17,6%). Самыми непопулярными ответами оказались «через центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» (5,9%), «через ярмарки вакансий в вузе» (11,8%) (рис. 10).

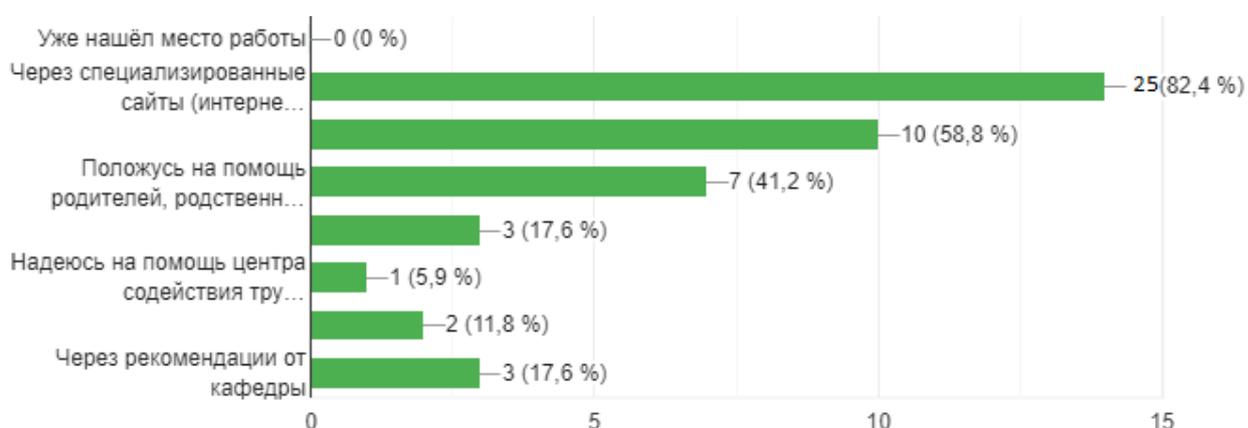


Рис. 10 Ресурсы поиска работы.

Среди требований работодателя при трудоустройстве респонденты выделили следующие характеристики: «хорошие знания в своей области и умение их применять на практике» (64,7%), «наличие опыта работы» (58,8%), «готовность работать независимо от заработной платы» (41,2%) (рис. 11).

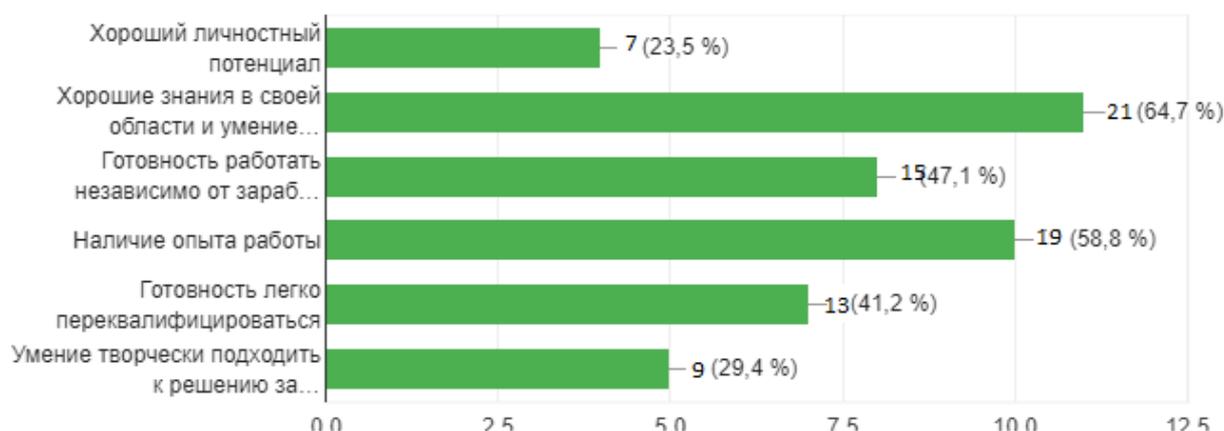


Рис. 11 Характеристики потенциального работника при трудоустройстве.

Респонденты считают помощь вуза в трудоустройстве необходимой (94,1%). Также 31 человек из 35 респондентов изъявили своё желание иметь возможность работать по специальности во время выпускного курса, 34 человека (94,1%) считают, что было бы уместным, если работодатель напрямую принимал участие в подготовке своих будущих кадров, а 70,6% респондентов вернули бы систему распределения выпускников вуза (рис. 12; 13; 14; 15).

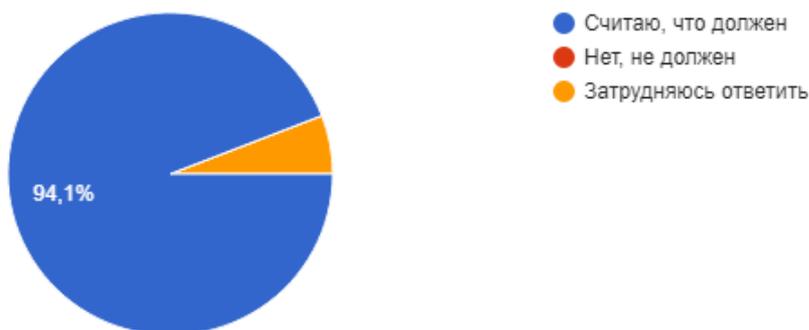


Рис. 12 Необходимость помощи вуза в трудоустройстве выпускников.



Рис. 13 Желание респондентов работать по специальности во время учебы на выпускном курсе.

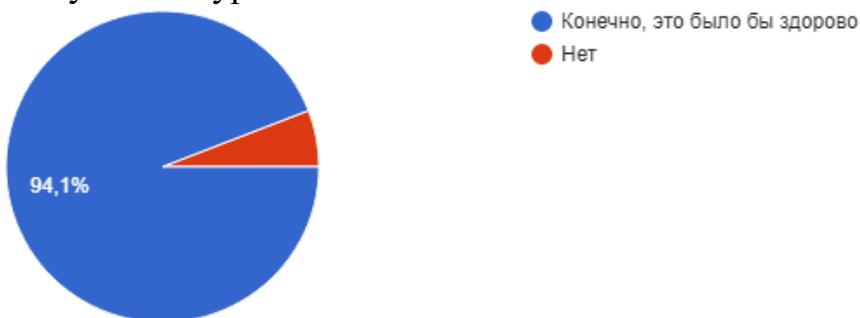


Рис. 14. Мнение респондентов по поводу прямого участия работодателя в процессе обучения будущих кадров (специалистов).

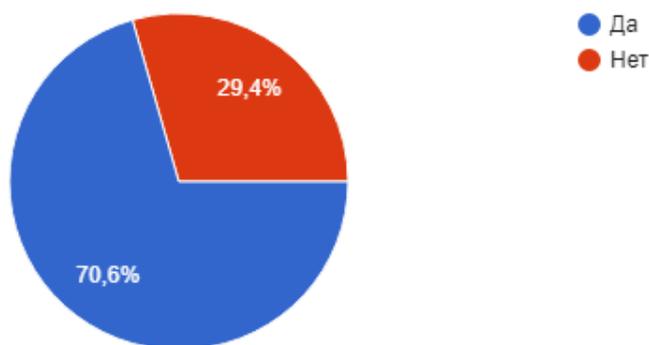


Рис. 15 Мнение респондентов о возврате системы распределения выпускников вузов.

Респонденты в количестве 32 человек (82,4%) отметили, что обучение навыкам трудовой культуры (правильное составление резюме, навыки общения с потенциальными работодателями и др.) – всё это помогло бы при их дальнейшем трудоустройстве (рис. 16).

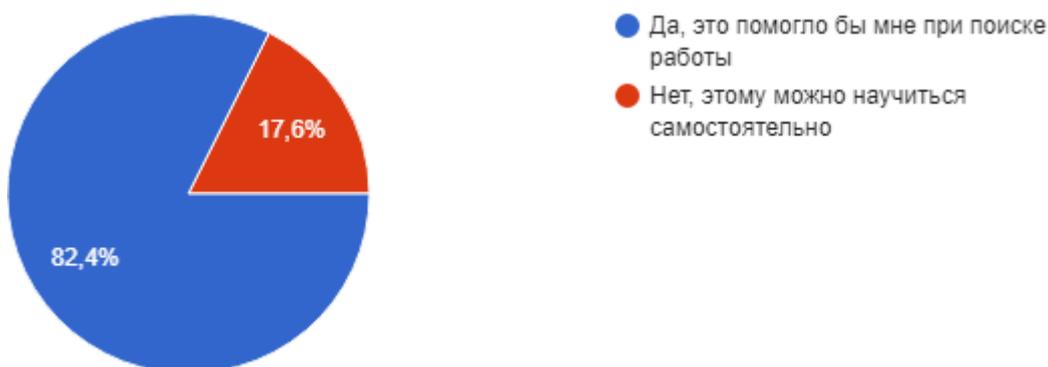


Рис. 16 Мнение респондентов насчёт внедрения обучения трудовой культуре на последних курсах обучения.

С помощью проведенного исследования мы также выявили уровень осведомленности респондентов о формах работы вуза в области трудоустройства выпускников, о знании текущей ситуации на рынке труда, о внедрении проектного подхода в трудоустройство выпускников.

Из 35 респондентов 30 человек (76,5%) имеют лишь общее представление о текущей ситуации на рынке труда, остальные же 5 человек (23,5%) ничего не знают о текущей ситуации. Что говорит о низком уровне осведомленности респондентов (рис. 17).



Рис. 17 Уровень информированности о текущей ситуации на рынке труда.

Респонденты также актуализировали внедрение проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза. Респонденты в количестве 32 человек (82,4%) согласны с мнением некоторых работодателей, что, в связи с нарастающими экономическими преобразованиями, сотрудник должен обладать навыками проектной деятельности, так как, по мнению респондентов (64,7%), они пригодятся при трудоустройстве. Также респонденты отметили, что проектная деятельность способствует формированию навыков профессиональной компетентности (70,6%) (рис. 18, 19, 20).

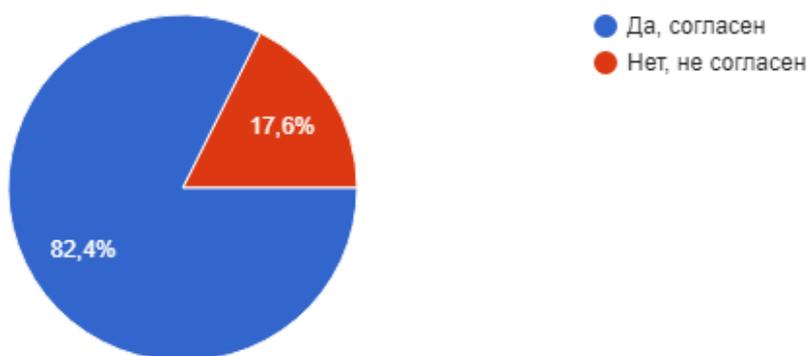


Рис. 18 Мнение респондентов о необходимых навыках сотрудников проектной деятельности.

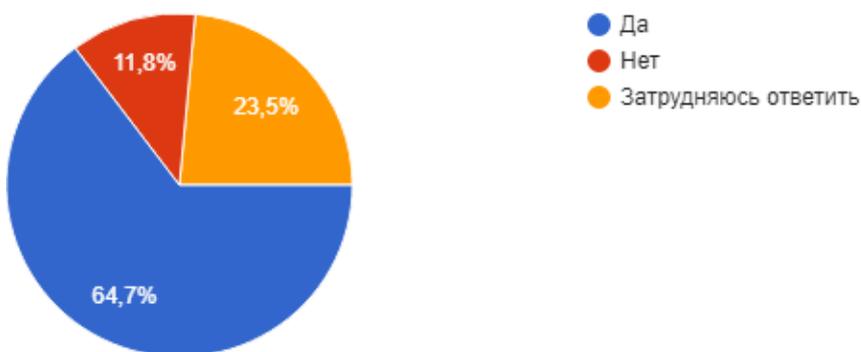


Рис. 19 Мнение респондентов о необходимости навыков проектной деятельности в трудоустройстве.

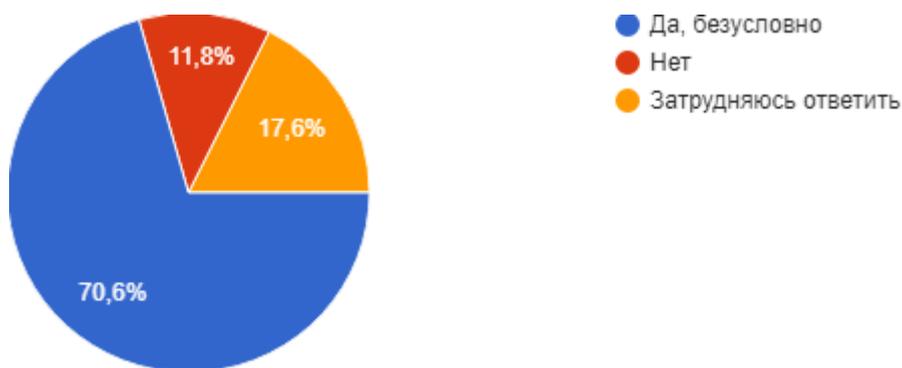


Рис. 20 Мнение респондентов о формировании профессиональной компетентности в ходе усвоения навыков проектной деятельности.

Так как помощь вуза в трудоустройстве выпускников респонденты считают необходимой (94,1%) (рис. 12), мы попросили предложить наиболее перспективные формы работы вуза с выпускниками в содействии их трудоустройству.

Самые популярные ответы следующие:

- возможность «прямого» общения с работодателем (25,3 %);
- распределение студентов во время учёбы на стажировку, с возможностью будущего трудоустройства (45,2%);
- привлечение работодателей (31,3%);
- консультирование выпускников в вопросах о трудоустройстве (20%);
- рекомендации кафедры (37, 2%);
- система тренингов по развитию трудовой культуры (40,2%);
- проведение в начале учебного года выпускного курса ярмарок вакансий и др (15,6%).

Таким образом, анализируя данные массового опроса студентов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», мы можем сделать вывод о том, что проблема трудоустройства выпускников вуза актуальна из-за низкой информированности студентов о текущей ситуации на рынке труда и основных формах работы кафедры в содействии трудоустройству выпускников. Также исследование выявило, что работа по направлению подготовки «Социальная работа» привлекает студентов, но из-за низкой информированности о возможностях трудоустройства и неумения

реализовать свои практические навыки студенты нуждаются в помощи вуза при их начальном профессиональном становлении. Исследование показало необходимость внедрения проектного подхода в процесс обучения будущих специалистов, что может усовершенствовать формы работы в трудоустройстве выпускников, через укрепление социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент».

Для более детального углубления в проблематику трудоустройства выпускников вуза был проведен также экспертный опрос, в котором в общей сложности приняли участие 10 экспертов: 5 сотрудников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и 5 сотрудников центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».

По мнению экспертов, степень актуальности проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» в НИУ «БелГУ» высока (75%) (рис. 21).

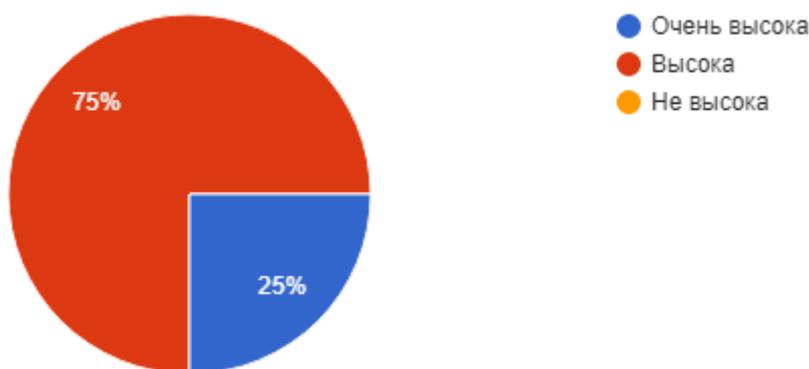


Рис. 21 Степень актуальности проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ».

Среди причин трудностей выпускников в трудоустройстве эксперты отметили: «отсутствие навыков трудовой культуры» (62,5%), «отсутствие практических навыков или неумение их использовать на практике» (25%) и «отсутствие необходимых связей» (25%). Также некоторые эксперты указали свой вариант ответа: пассивность в поиске работы, неумение использовать конкурсный отбор, нежелание работать по специальности, низкая активность (инициативность) в поиске работы и др. (рис. 22).

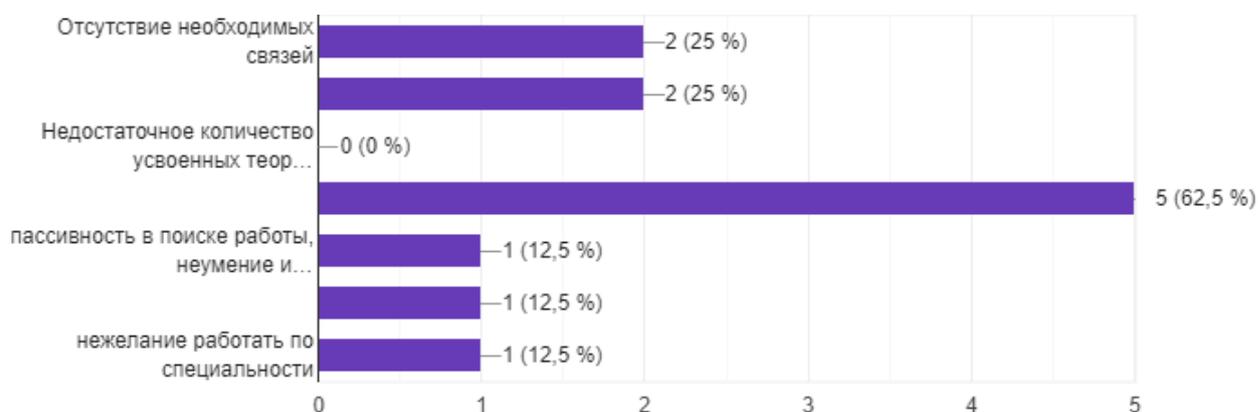


Рис. 22 Причины трудностей выпускников в трудоустройстве.

Анализ данных трудоустройства выпускников вуза направления подготовки «Социальная работа» свидетельствует о следующем. Кафедра социальной работы трудоустраивает в зависимости от предложений работодателя, но не менее пяти человек в год, так за прошлый год по данным кафедры социальной работы трудоустроены примерно пять выпускников направления подготовки «Социальная работа» (рис. 23; 24).

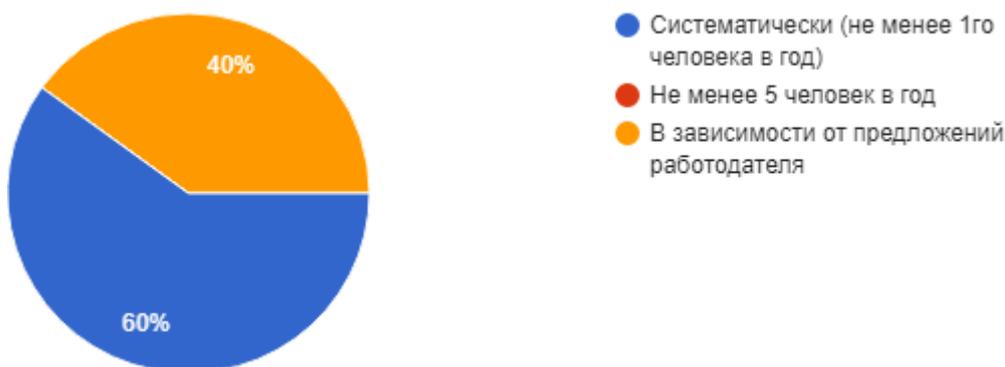


Рис. 23 Примерное количество студентов, трудоустраиваемых кафедрой социальной работы.

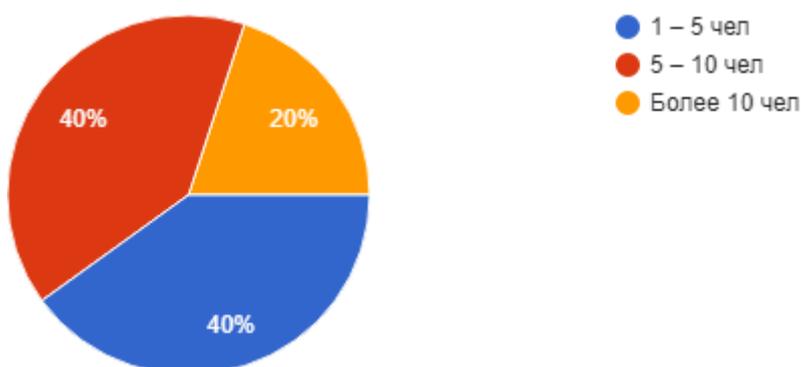


Рис. 24 Количество студентов-выпускников, трудоустроенных в прошлом году.

Говоря о взаимодействии кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и потенциальных работодателей, кафедра социальной работы НИУ «БелГУ» сотрудничает с потенциальными работодателями и в вопросах наличия свободных вакансий, и по вопросам содержания и качества подготовки специалистов (рис. 25; 26).

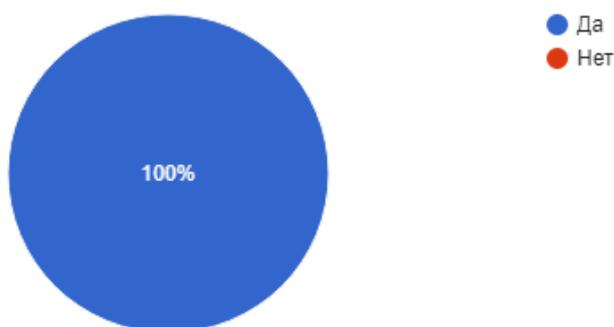


Рис. 25 Сотрудничество кафедры и работодателя.

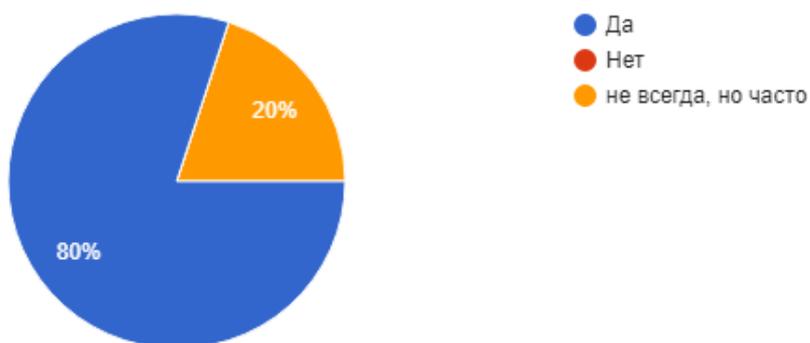


Рис. 26 Оповещение работодателя о наличии свободных вакансий.

В ходе исследования мы выяснили, какими профессиональными компетенциями должен обладать молодой специалист и на взгляд работодателя, и по мнению экспертов. Наиболее популярными выделили следующие критерии: «компетенции проектной деятельности» (72%), «способность работать в коллективе, в команде» (62,5%), «компетенции в смежных областях» (50%), «уровень практических знаний, умений» (50%), готовность и способность к дальнейшему переобучению (25%). Наименее популярными выделили: «способность эффективно представлять себя» (12,5%), «компетенции организационно-управленческой деятельности» (12,5%), «компетенции социальных технологий» (12,5%) (рис. 27).

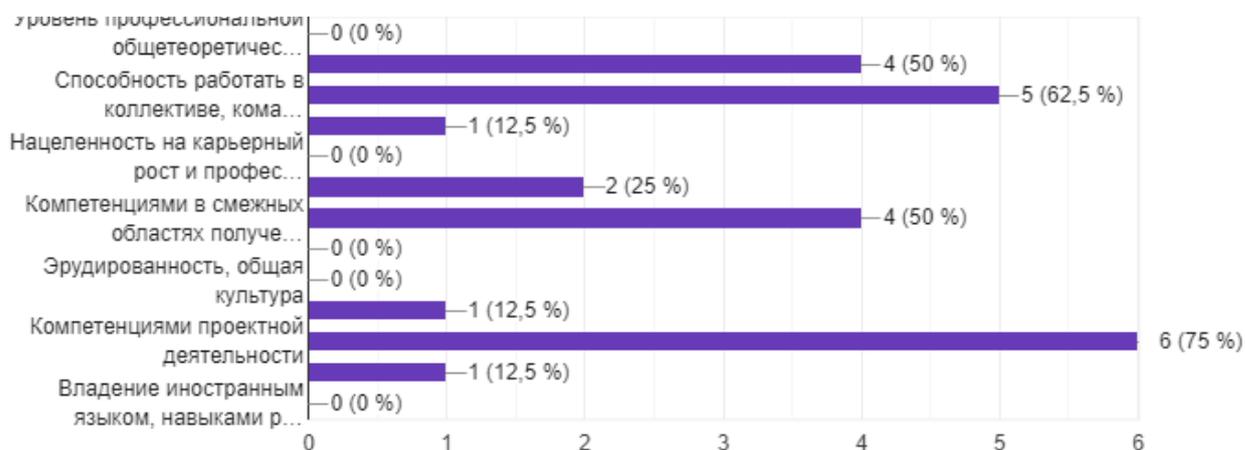


Рис. 27 Профессиональные компетенции выпускника вуза.

Исследуя мнение о проектном подходе как ресурсе профессионального становления, а также как ресурсе формирования у выпускников вуза профессиональной компетентности, все 10 экспертов (100%) считают необходимым вовлечение студентов в проектную деятельность, и все 10 экспертов (100%) убеждены, что проектная деятельность формирует профессиональную компетентность у выпускников вуза (рис. 28, 29).



Рис. 28 Проектная деятельность как ресурс профессионального становления.

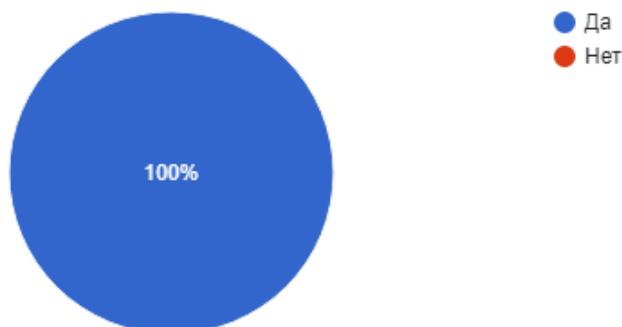


Рис. 29 Формирование профессиональной компетентности с помощью проектного подхода.

Некоторые эксперты также высказались по поводу проектного подхода как ресурса формирования профессиональной компетентности. Эксперты считают:

– «Проектный подход способствует развитию умения формулировать чётко проблему, умения предвидеть результат, умения работать в команде»;

– «Проектный подход способствует овладению навыками планирования, представления продукта как конечного результата, способностями оценивать и прогнозировать риски, умение их нивелировать, регулировать, управлять социальной ситуацией»;

– «Сегодня работа во многих учреждениях строится по проектному принципу, поэтому так важно использовать в обучении проектный подход».

Перспективы развития мер по содействию трудоустройству выпускников вуза эксперты видят в укреплении социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент», а также в комплексном подходе к трудоустройству выпускников (связь с центром занятости населения, договоры о целевом обучении и др.) (рис. 30).



Рис. 30 Перспективы развития системы содействия трудоустройству выпускников вуза.

Обобщая данные социологического исследования, мы можем сделать вывод о том, что проблема трудоустройства выпускников вуза на сегодняшний день актуальна, с помощью исследования мы выделили основные причины трудностей выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ». Эксперты также отмечают необходимость совершенствования мер по содействию трудоустройству выпускников через внедрение проектного подхода в образовательный процесс, а также привлечение студентов к проектной деятельности. Обращаем внимание и на то, что эксперты видят развитие мер по содействию трудоустройству выпускников направления

подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», через укрепление и развитие социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент».

Проанализировав результаты социологического исследования, мы можем выделить ряд проблем трудоустройства выпускников НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа»:

- низкий уровень информированности студентов о мерах содействия трудоустройству выпускников;
- низкий уровень информированности студентов о состоянии и тенденциях на современном рынке труда;
- низкий показатель трудовой культуры студентов.

2.2. Проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза

Таким образом, проведенное нами социологическое исследование выявило ряд проблем, решить которые поможет разработанный нами проект «Я – Профессионал».

Основой для проекта стали проблемы, которые мы выявили в результате исследования и объединили их в следующие группы:

- Информированность студентов о мерах вуза по содействию трудоустройства выпускников, а также о состояниях и тенденциях на современном рынке труда;
- Знание студентами норм трудовой культуры, и успешное применение их на практике, а также знание методов проектного подхода в трудоустройстве;
- Активность и заинтересованность партнёров-работодателей в сотрудничестве с вузом в содействии трудоустройству выпускников.

Для решения отмеченных проблем мы разработали проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников

вуза. Проект является типовым и может быть реализован в любом субъекте Российской Федерации. В данном случае рассмотрим его на примере кафедры социальной работы НИУ «БелГУ».

Содействие трудоустройству – оказание эффективной помощи студентам и выпускникам при планировании стратегии профессиональной карьеры и адаптации к рынку труда, помогающей выпускникам в выборе первого места работы в соответствии со специальностью, квалификационно-образовательным уровнем и личностными особенностями, а также дальнейшая организационно-методическая поддержка их профессиональной адаптации.

«Я – Профессионал» – это проект, направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза, через внедрение проектного подхода, который будет способствовать развитию социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент», реализации мер по организации информационно-образовательных мероприятий (мастер классы, информационные лекции, круглые столы, ярмарки вакансий и др.), которые способствуют профессиональному становлению студента.

Цель проекта заключается в укреплении социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент» через внедрение проектного подхода и реализации мер по организации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников вуза.

Для достижения поставленной цели, потребуется решить ряд *основных задач*:

- создать команду специалистов, заинтересованных в развитии мер в содействии трудоустройству выпускников (волонтеры-студенты, преподаватели и др.);
- разработать качественный информационный продукт, содержащий материал для максимально-эффективного привлечения партнёров-работодателей;

- разработать и внедрить договор о сотрудничестве между образовательным учреждением и работодателем;
- разработать план мероприятий информационно-образовательного характера – круглые столы, ярмарки вакансий, мастер-классы, информационные сессии от партнёров (представители от предприятий/организаций работодателя; спикеры) для студентов выпускных курсов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ»;
- создать условия для обучения студентов технологии социально-проектной деятельности с целью повышения трудовой культуры, в частности самопрезентации и презентации своего труда;
- подобрать правильный канал в СМИ для освещения и распространения актуальной информации по содействию трудоустройству выпускников НИУ «БелГУ», а также для информирования студентов о наличии вакансий и о текущем состоянии и тенденциях на рынке труда.

Целевая аудитория проекта: студенты выпускных курсов, заинтересованные в своем успешном профессиональном становлении; образовательное учреждение, заинтересованное в повышении показателей трудоустройства выпускников и в сотрудничестве с большим количеством предприятий/организаций; партнёры-работодатели, заинтересованные в привлечении молодых специалистов к реализации внутренних проектов компании.

Методы реализации проекта состоят из следующих этапов: инициация, планирование, реализация, мониторинг и контроль, завершение проекта.

Этап инициации состоит из:

- создания команды специалистов проекта;
- составление образовательной программы проекта;
- разработка буклетов по привлечению партнёров-работодателей;
- размещении информации в сообществе СМИ (социальная сеть «ВКонтакте») «Социально-педагогический факультет НИУ «БелГУ» о

проведении мероприятий по содействию трудоустройству, для привлечения студентов-выпускников.

На этапе планирования происходит поиск и привлечение партнёров-работодателей, заключение договора о сотрудничестве. С целью корректировки образовательной программы, определения списка приглашаемых спикеров, будет производиться мониторинг основных целей, преследуемых партнёрами-работодателями (путём собеседования). В соответствии с интересами партнёров-работодателей корректируется образовательная программа проекта.

Этап реализации представляет собой разработанный план организации мероприятий информационно-образовательного характера для студентов выпускных курсов. Основой мероприятий информационно-образовательного характера будет служить организация «прямого» диалога между работодателями (в лице представителей предприятий/организаций) и студентами в виде ярмарки вакансий. Цель ярмарки вакансий заключается не только в знакомстве студента с работой предприятия/организации и наличия актуальных вакансий, но и также работодатель может привлечь будущих молодых специалистов к реализации внутренних проектов организации/предприятия. Также составляющими информационно-образовательных мероприятий будут различные лекции, мастер-классы по развитию навыков трудовой культуры через овладение технологией социально-проектной деятельности.

Этап мониторинга и контроля состоит из социологического опроса, который проводится для оценки степени удовлетворенности проведенных мероприятий среди студентов и партнёров-работодателей. В соответствии с результатами опроса будут определены дальнейшие перспективы развития проекта.

Этап завершения проекта предполагает организацию открытой площадки «Точка роста», на которой студенты могут представить свои результаты в виде социальных проектов для предприятий/организаций. По

итогу данного мероприятия проводится торжественное закрытие, и студенты показавшие наилучшие результаты приглашаются на стажировку. Также будет подготовлена отчетная документация в виде аналитического отчета, отчета по медийности проекта и финансового отчета.

Среди *форм*, с помощью которых будет доноситься информация до студентов, могут использоваться следующие:

- информационные лекции и различные практические занятия по технологии социально-проектной деятельности;
- тренинги и мастер-классы;
- беседы с представителями социальных учреждений, для формирования большего интереса в трудоустройстве по специальности.

Мы разработали примерный план график работы реализации проекта «Я – Профессионал» (см. Приложение 6).

Ресурсное обеспечение проекта представлено человеческим, информационным, материально-техническим и финансовым ресурсами.

Человеческий:

- 5 человек организаторов, которые будут заниматься разработкой буклетов по привлечению партнёров-работодателей, привлечением партнёров-работодателей, разработкой и организацией реализации плана мероприятий информационно-образовательного характера, и другими официальными моментами;

- эксперты, спикеры к которым относятся: преподаватели кафедры социальной работы НИУ «БелГУ», представители социальных учреждений, социального предпринимательства, НКО (не менее трёх).

Материально-технический:

- Создание сообщества в социальной сети «ВКонтакте», где будет размещена информация об организации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников, о партнёрах-работодателях, информация о текущем состоянии и тенденциях рынка труда;

– Площадка для организации мероприятий информационно-образовательного характера для студентов – Институт общественных наук и массовых коммуникаций НИУ «БелГУ».

Финансовый:

Таблица 1

Бюджет проекта

№	Статья расходов	Стоимость	Количество	Итого	Примечание
1	Печать материалов для обучения, буклетов по привлечению партнёров, благодарственных писем партнёрам	2 р. 1 лист печатного текста 2,5 р. 1 буклет 300 р. 10 благодарственных писем	50 экземпляров 50 экземпляров 20 экземпляров	5000	Материалы будут напечатаны и выданы
2	Помещение для проведения мероприятий	0	1	0	Институт общественных наук и массовых коммуникаций НИУ «БелГУ»
3	Расходы на приглашенных специалистов	0	10	0	На добровольных началах
4	Тьюторы специалисты	0	6	0	Институт общественных наук и массовых коммуникаций НИУ «БелГУ»
	<i>ИТОГО</i>			<i>5000 тыс. рублей</i>	

При реализации проекта могут возникнуть следующие риски:

Таблица 2

Риски проекта

№	Риск	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска	Действия в случае наступления риска
1.	Отказ партнёров-работодателей сотрудничать с кафедрой	Продление сроков реализации проекта	Информативная работа по привлечению партнёров, заключение договора о сотрудничестве	Обратится к кафедре за консультацией, привлечение партнёров с которыми заключены договора о прохождении практик на старших курсах
2.	Незаинтересованность со стороны студентов	Продление сроков реализации проекта	Агитация проблемы в сообществе СМИ, публикация информации о наличии вакансий и стажировок от партнёров в сообществе СМИ, проведение анкетирования о ситуации «как есть сейчас»	Проведению интервью со студентами об их причинах неучастия или нежелания участия; обращение за консультацией в деканат
3.	Отказ специалистов преподавать на добровольной основе	Продление сроков реализации проекта	Поиск выгодных предложений о взаимном сотрудничестве	Пересмотреть бюджет проекта
4.	Недофинансирование проекта	Уменьшение бюджета проекта	Детальная проработка бюджета проекта	Привлечение спонсоров проекта

Планируемые результаты реализации социального проекта, будут выражены в следующих *показателях*:

Количественные и качественные показатели

Качественные:	Количественные:
- заключение 5 договоров о сотрудничестве образовательного учреждения и работодателя;	- вовлечение 35 студентов 3 и 4 курсов обучения;
- формирование среды в социальных сетях для эффективного информирования студентов о формах содействия трудоустройству выпускников, о состоянии и тенденциях на рынке труда, о наличии актуальных вакансий;	- вовлечение 10 экспертов для реализации образовательной деятельности;
- повышение навыков трудовой культуры студентов, через овладение социально-проектной технологией;	- привлечение 5 партнёров-работодателей;
- повышение показателей трудоустройства выпускников.	- приглашение 15 студентов выпускных курсов на стажировку.

Таким образом, при реализации проекта «Я – Профессионал» мы достигнем укрепление социально партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент» через внедрение проектного подхода, а также реализации мер по организации мероприятий в содействии трудоустройству выпускников НИУ «БелГУ» направления подготовки «Социальная работа».

Информированность студентов о мерах, применяемых в вузе по содействию трудоустройству выпускников, а также о состоянии и тенденциях на современном рынке труда, будет обеспечена через создание в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте» сообщества в открытом доступе.

Обучение студентов навыкам трудовой культуры, а также технологии социально-проектной деятельности реализуется через организацию мероприятий информационно-образовательного характера, на которых студенты также смогут продемонстрировать усвоенные навыки и разработать социально значимый проект для предприятия/организации, а также получить возможность стажировки.

Привлечение партнёров-работодателей будет достигнуто через разработку информационных буклетов об эффективных сторонах сотрудничества. Сотрудничество будет закрепляться через разработанный договор.

Успешный опыт реализации проекта «Я – Профессионал» позволит распространить практику внедрения проектного подхода в другие учреждения профессионального образования Белгородской области. В таком случае возможно расширение направленности деятельности, привлечение новых партнёров проекта, дополнение количества новых площадок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с поставленной целью, в рамках выпускной квалификационной работы раскрыта сущность и специфика проектного подхода как ресурса трудоустройства выпускников вуза, а также разработан проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза, а конкретно направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ».

В процессе работы нами были решены следующие задачи.

Во-первых, изучены теоретические основы трудоустройства выпускников вуза. В данном вопросе мы раскрыли трудоустройство выпускников вуза как предмет научного исследования, где рассмотрели проблему трудоустройства выпускников вуза с разных сторон, изучили статистические данные, подчеркивающие актуальность проблемы занятости молодежи. Также рассмотрели законодательство, регулирующие сферу труда. Если обобщить в целом, рассматриваемый вопрос, можно сказать, что: выпускники вузов – студенческая молодежь с особой, противоречивой спецификой.

Особенность данной социально-экономической группы заключается: в низкой информированности о состоянии тенденций современного рынка труда, законодательства в сфере труда и использовании возможностей своего профессионального обучения; в преобладании методических и теоретических знаний над практическими профессиональными навыками, что сказывается на опыте использования практических умений в рамках своей специальности при трудоустройстве. С другой стороны, студенческая молодежь, только вышедшая из стен вузов и других образовательных учреждений, отличается своей мобильностью, готовностью к обучению и впитыванию в себя навыков, которых может требовать работодатель, а также высокой инициативностью и стремлением к освоению инноваций. Проблема молодежной занятости,

трудоустройства после вуза требует решений и особого внимания со стороны государства и общества.

В рамках данной задачи мы также рассмотрели проектный подход как ресурс трудоустройства выпускников вуза. Мы выясняли широкое распространение использования проектного подхода в образовательном процессе будущих специалистов. Раскрыли основные профессиональные компетенции, которые формируются благодаря проектной деятельности. Также изучили существующее законодательство в данной сфере. Говоря в целом, проектный подход как ресурс трудоустройства выпускников вуза способствует главному решению основополагающей причины молодёжной безработицы – формированию и укреплению социального партнерства между работодателем, вузом и будущим специалистом. Проектный подход может способствовать наиболее быстрой адаптации будущих специалистов на современном рынке труда, так как формирует необходимое профессиональные и социально-трудовые компетенции.

Проектный подход решает задачу высшего образования – создает условия для проявления студентами себя, демонстрации своего труда, своих творческих, исследовательских способностей, которые в дальнейшем пригодятся в профессиональной деятельности. Ведь сегодня недостаточно владеть только определенными и необходимыми знаниями, а важно уметь применить их на практике самостоятельно, творчески и при любой, в том числе и нестандартной, ситуации.

Проектный подход формирует у будущих выпускников вуза способность мыслить, действовать в условиях становления информационно-технологической цивилизации, принимать рациональные решения, бережно использовать имеющиеся ресурсы, в чём заинтересованы работодатели. Государству важно выпускать из стен вузов высококвалифицированных специалистов, которые смогут конкурировать на мировом рынке труда, в сфере производства. Без внедрения инновационных подходов в систему образования и их развития невозможно развитие экономики. Так как именно

рынок образовательных услуг способствует выпуску высококвалифицированных специалистов, проектный подход так же может решить и проблему запросов работодателей. Отражая основные проблемы компаний, предприятий, организаций, выпускник может творчески подходить к их решению, что непременно будет способствовать успеху компании, организации или работодателя.

Во-вторых, мы проанализировали перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза и выявили проблемы трудоустройства выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ». В ходе решения данной задачи мы провели социологическое исследование на базе кафедры социальной работы НИУ «БелГУ», в котором, с помощью массового опроса выявили причины трудностей студентов 3-их и 4-ых курсов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», а также с помощью экспертного опроса изучили перспективы внедрения проектного подхода в содействии трудоустройству выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ».

Обобщая данные социологического исследования, мы можем сделать вывод о том, что проблема трудоустройства выпускников вуза на сегодняшний день актуальна. По итогу социологического исследования мы выделили следующие группы проблем: низкий уровень информированности студентов о формах работы вуза в содействии трудоустройству выпускников вуза; низкий уровень информированности о состоянии и тенденциях на современном рынке труда; низкий уровень усвоенных навыков трудовой культуры у студентов.

Эксперты также отмечают необходимость совершенствования мер по содействию трудоустройству выпускников через внедрение проектного подхода в образовательный процесс, а также привлечение студентов к проектной деятельности. Обращаем внимание и на то, что эксперты видят развитие мер по содействию трудоустройству выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ» через укрепление и развитие социального партнерства в системе «вуз – работодатель – студент».

В-третьих, разработали проект «Я – Профессионал», направленный на содействие трудоустройству выпускников вуза. В ходе решения данной задачи, мы обозначили укрепление социального партнёрства в системе «вуз – работодатель – студент» через внедрение проектного подхода и реализацию мер по организации мероприятий информационно образовательного характера по содействию трудоустройству выпускников основной целью проекта. Создали открытое сообщество в СМИ, в социальной сети «ВКонтакте», где уже сейчас возможно размещение актуальной информации о формах работы вуза в области содействия трудоустройству выпускников, а также информации о состоянии и тенденциях на современном рынке труда.

Таким образом, в ходе выполнения выпускной квалификационной работы, поэтапно были реализованы все задачи, способствовавшие достижению главной цели. На данном этапе важно внедрение проекта «Я – Профессионал», который направлен на реализацию мер по содействию трудоустройству выпускников вуза, улучшению текущих показателей трудоустройства выпускников, через внедрение инновационных методов, каковым и является проектный подход.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М: Маркетинг, 2017. – 39 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой от 30 дек. 2001 г.: по состоянию на 1 апр. 2019 г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. О занятости населения в Российской Федерации: [закон: принят Гос. Думой от 19 апр. 1991 г.: по состоянию на 19 апр. 1991 г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/.
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: [федер. закон от 12 янв. 1996 г.: по состоянию на 12 янв. 1996г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/.
5. Об объединениях работодателей: [федер. закон: принят Гос. думой от 27 нояб. 2002 г.: по состоянию на 27 нояб. 2002 г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/.
6. Об образовании в Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой от 29 дек. 2012 г.: по состоянию на 29 дек. 2012 г.]. – М.: Омега. – Л., 2017. – 134 с.
7. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год: [постановление Правительства РФ от 15 ноября 2018 г.: по состоянию на 1 января 2019 г.]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/55695.html/>.
8. О внесении изменения в перечень российских организаций, получаемые налогоплательщиками гранты (безвозмездная помощь) которых, предоставленные для поддержки науки, образования, культуры и искусства в российской федерации, не подлежат налогообложению: [постановление Правительства РФ от 26 окт. 2016 г.: по состоянию на 26 окт. 2016 г.]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/13394/>.

9. О Всероссийском конкурсе молодежных проектов (вместе с «Правилами предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета молодежным и детским общественным объединениям, образовательным организациям высшего образования, а также гражданам Российской Федерации – победителям Всероссийского конкурса молодежных проектов»): [постановление Правительства РФ от 19 сент. 2017 г.: по состоянию на 09 февр. 2018 г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_278386/.

10. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: [распоряжение Правительства РФ от 29 нояб. 2014 г.: по состоянию на 29 нояб. 2014 г.]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/.

11. О финансировании молодежного проекта «Россия – страна возможностей»: [распоряжение Правительства РФ от 23 февр. 2018 г.: по состоянию на 23 февр. 2018 г.]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/115554/>.

12. О программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников профессионального образования»: [приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 янв. 2001 г.: по состоянию на 16 янв. 2001 г.]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901806433>.

13. О поддержке молодёжи в Белгородской области: [закон: принят Белгородской областной Думой от 03 окт. 2013 г.: по состоянию на 03 окт. 2013 г.]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469023887>.

14. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы»: [постановление Правительства Белгородской обл. от 16 дек. 2013 г.: по состоянию на 16 дек. 2013 г.]. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/54086619/77366020>.

15. Bordien, P. Form of Capital // P. Bordien / The Sociology of Economic Life. – P: Westview Press. – 2013. – 344 p.

16. Механизмы трудоустройства российской молодёжи / Е.М. Аврамова [и др.]; под ред. Е.М. Аврамовой. – М: Издательский дом «Дело», 2017. – 106 с.
17. Аношкина, В.Л., Резванов, С.В. Образование. Инновация. Будущее (Методологические и социокультурные проблемы) / В.Л. Аношкина. – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2014. – 176 с.
18. Бурков, В.Н. Как управлять проектами / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков и др. – М., 2014. – 211 с.
19. Дьюи Дж., Дьюи Э. Школа будущего // Дж. Дьюи / Школа будущего. – Берлин, 2010. – 179с.
20. Зинченко, В.О. Современные проблемы профессионального образования: учеб. мет. пособие / В.О. Зинченко. – Луганск: «Книга». – 2016. – 185 с.
21. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / под ред. Е.П. Илясова. – М: КЦСТ, 2013. – 200 с.
22. Колесникова, И.А. Педагогическое проектирование: учеб. пособие для вузов / И.А. Колесникова, М.П. Горианова. – М: ИЦ «Академия». – 2012. – 258 с.
23. Новиков, А.М. Педагогика: словарь основных понятий / А.М. Новиков. – М: ЭГВЕС, 2013. – 268 с.
24. Мазур, И.И. Управление проектами: учеб. пособие для вузов / В.Д. Шапиро. – М.: Омега-Л, 2014. – С. 24-29.
25. Ожегов, С.И. Словарь революционной эпохи / Словарь и культура русской речи. – М. – 2015. – 750 с.
26. Пилипенко, Л.И. Проблемы образования, экономики, формирования личности / Материалы I Регионально-практической конференции; под ред. Л.И. Пилипенко. – Ростов на Дону: Издательство Южного федерального университет. – 2014. – 276 с.

27. Полат, Е.С. Методология проектов [Электронный ресурс], 2014 / Е.С. Полат // URL: retdb.ru/look/2917205.html.
28. Шапиро, В.Д. Управление проектами / В.Д. Шапиро. – СПб: Два три. – 2010. – С. 610
29. Шубич, А.В. Проблема безработицы молодёжи в России: Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции «Развитие экономики и менеджмента в современном мире» / А.В. Шубич. – Воронеж: ИЦ «РОиН». – 2014. – 340 с.
30. Абульханова-Славская, К.А. Соотношение индивидуальности и личности в свете субъективного подхода / К.А. Абульханова-Славская // Мир психологии. – 2011. – № 1. – С. 88-103.
31. Асакова, Д.С. Проектная культура субъектов образования / Д.С. Асакова // Научное мнение. – 2017. – № 6-7. – С. 72-75.
32. Боттаев, Д.Ю. Особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / Д.Ю. Боттаев // Социальные структуры: институты и процесс. – 2017. – №8. – С. 22-25.
33. Ваганова, О.И., Гладкова, М.Н., Трутанова, А.Р. Формирование проектной компетенции будущих бакалавров в вузе / О.И. Ваганова // Педагогика и психология. – 2017. – № 3 (20). – С. 51-54.
34. Воропаева, Е.Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности / Е.Э. Воропаева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 70-76.
35. Васильева, Т.В. К вопросу о формировании в вузе культуры профессионально проектной деятельности бакалавров социальной работы / Т.В. Васильева // Человеческий капитал. – 2014. – № 4 (64). – С. 58-64
36. Герман, М.В., Далибазко, А.И., Крановецкая, И.В. Повышение конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда / М.В. Герман // Известия Дальневосточного федерального университет: экономика и управление. – 2018. – № 1(85). – С. 45-49.

37. Гушин, А.В. Анализа взаимодействия вуза и предприятия в вопросах освоения новых технологий / А.В. Гушин // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №4. – С. 83-89.

38. Данилаев, Д.П., Илясов, Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования / Е.П. Илясов // Гуманитарные науки. – 2014. – № 4. – С. 208-211.

39. Данилаев, Д.П., Маливанов, Н.Н. Современные условия и структура взаимодействия вузов, студентов и работодателей / Д.П. Данилаев // Народное образование, педагогика. – Высшее образование в России, 2017. – № 12 (207). – С. 15-25.

40. Дробышев, Е.А. Проблемы трудоустройства молодежи в условиях современной России: теоретико-прикладной аспект / Е.А. Дробышев // Социальная политика и социология. – 2013. – № 2. – С. 191-199.

41. Жидкова, Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е.М. Жидкова // Социологические исследования. – 2014. – № 3. – С. 54 – 59.

42. Завьянова, К.А. Проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / К.А. Завьянова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 17-21.

43. Зеер, Э.Ф., Лебедева, Е.В., Зинатовна, М.В., Методологические основания реализации процессного и проектного подходов в профессиональном образовании / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2016. – № 7 (136). – С. 1-17.

44. Киенко, Т.С., Кузнецова, Н.А. Индивидуальные стратегии поиска работы как фактор молодёжной безработицы / Т.С. Киенко // Проблемы образования. – 2018. – С. 228-235.

45. Климова, Н.В., Шубич, А.В. Проблема безработицы молодёжи в России / А.В. Шубич // Воронеж: Инновационный центр развития образования и науки. – 2014. – С.338-340

46. Климова, Н.В., Михеева В.А. Проблема молодёжной занятости в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / Климова Н.В. // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – № 120 (06). – С. 22-27.
47. Ключарев, Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов / Г.А. Ключарев // Социологические исследования. – 2015. – № 11. – С. 49-56.
48. Колдена, М.И. Методы и средства формирования общекультурных компетенций, обучающихся вуза / М.И. Колдена // Гуманитарные науки. – 2017. – № 3 (20). – С. 175-177.
49. Корж, Н.В., Кулагин, Д.В. Модель компетенции специалиста по социальной работе / Н.В. Корж, Д.В. Кулагин // Известия высших учебных заведений: Поволжский регион. – Общественные науки. – 2014. – № 2 (30). – С. 138-145.
50. Коростелова, В.А., Одарич, И.Н. Направленность учебного процесса на формирование профессиональных компетенций бакалавра с целью последующего выполнения трудовых функций / В.А. Коростелов // Психология и педагогика. – 2017. – № 3 (20). – С. 162-165.
51. Матяш, Н.В., Володина, Ю.А. Методика оценки проектной компетенции студентов [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный журнал. – 2011. – № 3 (17). – URL: <http://psystudy.ru>.
52. Мотовилов, О.В. Формирование системы взаимоотношений между вузом и работодателем / О.В. Мотовилов // Высшее образование в России. – 2016. – № 11 (206). – С. 17-27.
53. Никитина, Н.И. Прогностический и проективный подход к повышению квалификации специалистов социальной сферы / Н.И. Никитина, Т.Э. Галкина // Социологическое образование. – 2012. – №8. – С. 74-85.

54. Никитина, Н.И. Проектирование системы менеджмента качества непрерывного профессионального образования специалистов социально-экономического профиля / Н.И. Никитина // European Social Science Journal. – 2014. – №6. – С. 17 – 24.

55. Носов, А.Л., Нестерова, А.А. Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников в условиях уровневой подготовки кадров / А.Л. Носов // Концепт. – 2014. - №12 (декабрь). – С. 57 – 62.

56. Осадчий, В.С., Шиширолова Л.Н. Проблемы организации труда в борьбе с молодёжной безработицей / В.С. Осадчий // Navainfo.ru. – 2016. – № 40-1. – С.7 – 15.

57. Панченко, Н.Б. Современные реалии социального предпринимательства / Н.Б. Панченко // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 8-2 (61-2). – С. 922-925.

58. Пескова, О.С. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как следствие развитие экономики / О.С. Пескова // Вестник СГУТ и КД. – 2014. – № 2. – С. 84-88.

59. Поленович, Т.Б. Адаптация выпускников вуза к условиям рынка труда: проблемы конкурентоспособности / Т.Б. Поленович // Социология. – 2014. – № 2. – С. 105-112.

60. Сазанова, А.В. Генезис и сущность понятия проектной деятельности / А.В. Сазанова // Психология, социология, педагогика. – 2012. – № 6. – С. 68-77.

61. Семенова, Т.С., Киенко, Т.С., Молодёжная безработица: мировые тенденции, российская специфика, альтернативные пути решения / Т.С. Семенова // Международный студенческий научный вестник. – 2013. – С. 70-76.

62. Силакова, Л.В. Профессиональные компетенции и способы их формирования в вузе / Л.В. Силакова // Научный журнал НИУ ИТМО. – 2014. – № 2. – С. 21-26.

63. Степанова, Ю.Б. Успешное трудоустройство в представлениях выпускников вузов / Ю.Б. Степанова // Среднерусский вестник. – 2017. – С. 29 – 37.
64. Тряпицына, А.П., Писарева, С.А. Современные методологические подходы к исследованию педагогического образования / А.П. Тряпицына // Человек и образование. – 2014. – С. 45-51.
65. Турарова, О.С. Проблема трудоустройства молодых специалистов / О.С. Турарова // Молодой ученый. – 2016. – №6 (110). – 588 с.
66. Черноухов, В.Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов / В.Е. Черноухов // Социологические исследования. – 2016. – № 26. – С. 25-32.
67. Чернышева, Н.И. Пути решения молодежной безработицы в современном обществе // Известия Тульского ГУ. – 2014. – № 2-1.
68. Чудинский, Р.М. Методические основы использования современного учебно-методического комплекса при организации учебной деятельности студентов / Р.М. Чудинский // Вестник Тамбовского университета. – Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 3 (83). – С. 157-162.
69. Шнукова, А.А., Плешаков, К.А. Организация проектной деятельности студентов в вузе: результаты научного исследования и перспективы развития / А.А. Шнукова // Вестник Минского университета. – 2017. – № 26. – С. 22-30.
70. Щукин, Д.В. Образовательный франчайзинг как форма продвижения вузовских инноваций на рынке образовательных услуг / Д.В. Щукин // Вестник: Гуманитарные исследования. – 2015. – №3 (7). – С. 132-134.
71. Федеральная служба государственной статистики / Росстат [Электронный ресурс] // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rasstat_main/rosstat/ru/wages/labour_force.

72. Социально-экономическое положение России в январе-июне 2018 г. / Аналитические доклад Росстата [Электронный ресурс] // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog.

73. Росстат. Официальная статистика. Население. Демография / Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс] // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography.

74. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России, 2015 г. / Росстат [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl>.

75. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России, 2016 г. / Росстат [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl>.

76. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России, 2017 г. / Росстат [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl>.

77. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России, 2018 г. / Росстат [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl>.

78. Ситуация на рынке труда Белгородской области на декабрь 2018 г. / Управление по труду и занятости населения Белгородской области [Электронный ресурс] // URL: <http://www.bel-zan.ru/dokumenty/vse-dokumenty/situaciya-na-rynke-truda-belgorodskoj-oblasti-1>.

79. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда на июнь 2018 г. / Управление по труду и занятости населения Белгородской области [Электронный ресурс] // URL: <http://www.bel-zan.ru/dokumenty/vse-dokumenty/socialnaya-adaptaciya-bezrobotnyh-grazhdan-na-rynk>.

80. Информация о трудоустройстве выпускников 2018 года на 30.09.2018 / НИУ «БелГУ» [Электронный ресурс] // URL: <https://www.bsu.edu.ru/upload/iblock/0da/trudoustr.pdf>.

81. Росмолодежь – Федеральное агентство по делам молодёжи [Электронный ресурс] / URL: <https://fadm.gov.ru>.

**Программа социологического исследования на тему
«Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство
выпускников вуза»**

Методологический раздел программы

1. Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования.

На сегодняшний день в социальной политике России в области труда поднимается важная проблема трудоустройства выпускников вуза.

Молодёжь является многочисленной социальной группой и составляет основную часть социально активного населения. Молодые люди, после окончания образовательных учреждений, в том числе и вуза, сталкиваются с проблемой трудоустройства и реалиями существующего состояния на рынке труда. Студенты – будущие выпускники, в большинстве своем, не знают, даже, о наличии мер по содействию трудоустройству в их вузе, что способствует к полной самостоятельности при выходе на рынок труда, а, следовательно, к их столкновению с определенными трудностями.

Основной обсуждаемой причиной проблемы трудоустройства выпускников вуза является отсутствие прозрачности рынка труда и его непредсказуемости. Студенты не знают о текущей ситуации на рынке труда (о доступных вакансиях, престижности своей специальности, неопределенности в постоянстве существующих должностей и т.д.).

Следующая причина – отсутствие эффективного механизма сотрудничества рынка образовательных услуг и рынка труда. Работодатели отказываются от молодых специалистов, только что выпустившихся из образовательных учреждений, в пользу более опытных сотрудников, ссылаясь на отсутствие опыта, нехватки практических навыков и теоретических знаний и т.д. В то время, как вуз не имеет необходимой, конкретной информации в потребности работодателей в кадрах, обладающих определенной профессиональной компетентностью. Научные разработки и исследования всё больше становятся движущей силой современности, и работодатели изменяют свои запросы к вузам. На данном этапе поиск новых технологий обучения студентов с целью их профессионального становления в компаниях и организациях является также актуальной проблемой.

Одним из инновационных методов обучения будущих специалистов является проектный подход в образовании, который включает в себя проектную деятельность. Проектная деятельность способствует формированию базовых и профессиональных компетенций, помогает творчески подходить к решению задач, может решить проблему работодателей в реализации проектов, приносящих прибыль и успех компании, формирует трудовую культуру выпускника, а именно повышает навыки демонстрации своей профессиональной компетентности. Поэтому проектный подход важно внедрить в систему содействия трудоустройству выпускников вуза. Благодаря внедрению проектного подхода, возможно достижение трёхстороннего социального партнёрства в системе вуз – работодатель – студент, что поможет решить ряд трудностей студентов в трудоустройстве.

Таким образом, вышеперечисленные явления образуют в своей совокупности проблему трудоустройства выпускников вуза, которая требует поиска эффективных мер по содействию трудоустройству выпускников вуза.

Объект исследования – проектный подход в трудоустройстве выпускников вуза.

Предмет исследования – проблемы трудоустройства выпускников вуза направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ» и возможности проектного подхода в решении проблем трудоустройства выпускников вуза.

2. Определение цели и задач исследования.

Цель исследования – выявление проблем в трудоустройстве выпускников вуза, а также выявление перспектив внедрения проектного подхода в содействии трудоустройству выпускников вуза.

Для достижения указанной цели представлялось необходимым решить следующие **задачи:**

- диагностировать проблемы, выявить причины трудностей выпускников в трудоустройстве;
- определить основные формы работы вуза в содействии трудоустройству выпускников вуза;
- выявить уровень осведомленности студентов о формах работы вуза в содействии трудоустройству выпускников вуза;
- выявить уровень осведомленности студентов о состояниях и тенденциях на рынке труда;
- исследовать мнение экспертов по отношению внедрения проектного подхода как перспективы развития в содействие трудоустройству выпускников вуза;
- изучить особенности внедрения проектного подхода как перспективы развития содействия трудоустройству выпускников вуза.

3. Уточнение и эмпирическая интерпретация теоретических понятий.

Таблица 4

Уточнение и эмпирическая интерпретация теоретических понятий

№	Понятие	Интерпретация понятия
1.	Студенты	лица, которые в установленном порядке зачислены в высшее или среднее профессиональное (специальное) учебное заведение для обучения по основной образовательной программе.
2.	Выпускник вуза	человек, окончивший университет и имеющий в своём арсенале навыки и качества, которые должны способствовать его успешной реализации на рынке труда.
3.	Выпускник направления подготовки «Социальная работа»	человек, окончивший университет по профилю подготовки «Социальная работа» и обладающий соответствующей профилю подготовки профессиональной компетентностью.
4.	Трудоустройство	система организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.
5.	Рынок труда	сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу.
6.	Ситуация на рынке труда	соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.
7.	Содействие трудоустройству в вузе	оказание эффективной помощи студентам и выпускникам при планировании стратегии профессиональной карьеры и адаптации к рынку труда.
8.	Компетенция	совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному <i>(продолжение Таблицы 4 на стр. 70)</i>

		кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.
9.	Профессиональная компетентность	владение совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе требуемого для эффективного выполнения рабочих обязанностей в определенной области деятельности.
10.	Проектный подход	организация обучения, при которой учащиеся приобретают знания в процессе планирования и выполнения практических заданий (проектов).
11.	Проектная деятельность	инновационная и творческая деятельность, представляющая преобразование реальности, которая реализуется через соответствующую технологию.
12.	Социальное партнёрство	система институтов и механизмов, при которой, учитываются интересы участников определенного процесса, основываясь на равном сотрудничестве.

4. Развёртывание рабочей гипотезы.

Гипотеза исследования: Внедрение проектного подхода как перспективы развития содействия трудоустройству выпускников вуза, а также своевременное выявление трудностей студентов в трудоустройстве способствует улучшению показателей трудоустройства выпускников при:

- грамотном информировании студентов о формах работы вуза в содействии трудоустройству выпускников; о возможностях навыков проектной деятельности при трудоустройстве, повышающие навыки демонстрации своей профессиональной компетентности;
- укрепление социального партнерства в системе вуз – работодатель – студент, которое обеспечит прямое взаимодействие студента и работодателя, максимальное информирование вуза о наличии нереализованных проектов организации/предприятия/компании, нехватки кадров, возможностях стажировки в организации/предприятии/компании;
- внедрение механизмов, максимально обеспечивающих защиту прав и интересов выпускников, испытывающих трудности в трудоустройстве;
- проектный подход как эффективный механизм содействия трудоустройству выпускников вуза.

Методико-процедурный раздел исследовательской программы.

5. Стратегический план исследования.

1) Методы исследования:

В ходе проведения социологического исследования, на различных его этапах, использовались такие методы как:

- анализ внутренней документации кафедры социальной работы Института общественных и массовых коммуникаций НИУ «БелГУ»;
- анкетирование студентов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», с целью выявления причин проблемы трудоустройства, а также определения

уровня осведомленности студентов о формах работы вуза в содействии трудоустройству и о состоянии и тенденциях рынка труда;

– экспертный опрос (анкетирование) сотрудников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ», целью которого является выявление мнения экспертов по внедрению проектного подхода как перспективы развития содействия трудоустройству выпускников вуза;

– экспертный опрос (анкетирование) сотрудников Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», целью которого является выявление мнения о необходимости совершенствования мер по содействию трудоустройству выпускников, через внедрение проектного подхода.

2) Техничко-организационная структура:

– разновидность опроса – анкетирование (массовое, экспертное);

– анализ документов – традиционный (качественный);

– опрос проводится в условиях кафедры социальной работы НИУ «БелГУ».

3) Инструментарий: анкета для массового опроса студентов направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ» (прилагается), анкета для экспертного опроса сотрудников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» (прилагается), анкета для экспертного опроса сотрудников Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» (прилагается).

4) Типы измерения шкал:

1. *Номинальная (неупорядоченная)* – шкала наименований, состоящая из перечня качественных объективных характеристик (пол, род, возраст).

2. *Интервальная (метрическая)* – шкала разностей (интервалов) между упорядоченными проявлениями изучаемого социального свойства.

6. Обоснование выборки.

Объект исследования: студенты направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ» предвыпускных или выпускных курсов (3 и 4, 5 (заочная форма обучения) курсы), а также сотрудники кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и сотрудники Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».

Генеральную совокупность образуют:

– студенты направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ» предвыпускных и выпускных курсов обучения (3 и 4, 5 (заочная форма обучения) курсы);

– сотрудники кафедры социальной работы «БелГУ»;

– сотрудники Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».

Объем выборочной совокупности определен нами в 35 респондентов (среди студентов предвыпускных и выпускных курсов обучения (3 и 4, 5 (заочная форма обучения) курсы направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ») и 10 экспертов (среди сотрудников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и сотрудников Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ») – *сплошной опрос*.

Представленная выборка репрезентативна, обеспечивается доверительный интервал, не превышающий 5% статистически значимой ошибки.

7. Процедура исследования.

1. Определение актуальности проблемы исследования;
2. Определение выборочной совокупности;
3. Подготовка инструментария;
4. Проведение экспертного опроса (анкетирования) сотрудников кафедры социальной работы НИУ «БелГУ» и сотрудников Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»;
5. Проведение массового опроса студентов предвыпускных и выпускных курсов обучения (3 и 4, 5 (заочная форма обучения) курсы);
6. Анализ полученных данных;
7. Разработка программы исследования.

8. Рабочий план исследования.

Таблица 5

Рабочий план исследования

№	Вид мероприятия	Содержание мероприятия	Необходимые ресурсы	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
1.	I этап (обоснование актуальности исследования)	1. Сбор информации, касающийся трудоустройства выпускников вуза. 2. Изучение теоретического материала по вопросам трудоустройства выпускников вуза и перспектив внедрения проектного подхода в содействии трудоустройству выпускников вуза. 3. Формулирование проблемы, цели и задач исследования; определение объекта и предмета исследования.	Научная литература, периодически издания, архив документов. Интернет-ресурсы.	Информация о трудоустройстве выпускников направления подготовки «Социальная работа» НИУ «БелГУ», а также теоретическая обоснованность проблемы трудоустройства выпускников вуза и перспектив внедрения проектного подхода в содействии трудоустройству выпускников. Сформулированные проблема, цель и задачи исследования, объект и предмет исследования.	10.04.19 – 17.04.19
2.	II этап (разработка программы исследования)	1. Расчёт выборки. 2. Разработка инструментария (анкет для студентов и экспертов) 3. Тиражирование инструментария (анкет экспертного опроса) 4. Создание Google-формы для проведения массового опроса студентов.	Персональный компьютер, принтер и бумага.	Программа исследования с описанием методологического и процедурного разделов программы. 10 экземпляров (анкет) для экспертного опроса. Google-форма (анкета) для массового опроса.	18.04.19 – 24.04.19
3.	III этап (полевой этап)	Проведение социологического исследования на кафедре социальной работы «БелГУ»	Человеческий ресурс. Материальные: Бланки (анкеты) ответов для	Результаты экспертного опроса в виде 10 экземпляров (продолжение табл. 5 на стр. 74)	25.04.19 – 16.05.19

		методом массового и экспертного опроса.	экспертного опроса. Google-форма (анкета) для массового опроса.	заполненных бланков (анкет), а также массового опроса в Google-форме.	
4.	IV этап (анализ и интерпретация данных, подготовка отчёта)	Подготовка отчета по результатам исследования.	Технический: персональный компьютер, бланки (анкеты) ответов экспертного и массового опросов.	Отчёт со статистическими данными (результаты проведенного исследования)	17.05.19 – 23.05.19

АНКЕТА РЕСПОНДЕНТА

Уважаемый респондент!

Кафедра социальной работы НИУ «БелГУ» проводит социологическое исследование на тему «Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза». Просим Вас уделить немного времени и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Для этого необходимо отметить крестиком «X» ответ, соответствующий Вашему мнению, либо дать краткий ответ на вопрос.

Анкета является анонимной.

1. Ваш курс обучения:

1.	1 курс	
2.	2 курс	
3.	3 курс	
4.	4 курс	
5.	5 курс (заочное)	

2. Ваш пол:

1.	Женский	
2.	Мужской	

3. Работаете ли Вы в настоящее время?

1.	Да, по специальности	
2.	Да, не по специальности	
3.	Нет, но имею опыт работы	
4.	Нет, и никогда не работал (-а)	

4. Какие Ваши планы на ближайший год после окончания ВУЗа?

1.	Работать	
2.	Продолжить обучение в магистратуре	
3.	Получить второе высшее образование по другой специальности	
4.	Поступить на военную службу/создать семью	
5.	Отдыхать/путешествовать	
6.	Другое:	

5. Определились ли Вы с местом работы в первый год после окончания ВУЗа?

1.	Да, продолжу работать на том же месте, где сейчас работаю	
2.	Да, знаю место дальнейшего трудоустройства, хотя на данный момент там не работаю	
3.	Да, займусь фрилансом или открою собственное дело	
4.	Нет, ещё не определился с местом работы	
5.	Нет, не собираюсь не работать, не учиться	

6. Наибольшее значение при выборе работы для Вас имеет?

1.	Высокая заработная плата	
2.	Возможность самореализации	
3.	Общественное признание	
4.	Возможность принести пользу людям	
5.	Карьерный рост	
6.	Статус предполагаемой компании (предприятия, организации)	
7.	Другое:	

7. Можно ли назвать трудоустройство выпускников вуза актуальной проблемой в современной России?

1.	Да	
2.	Нет	
3.	Затрудняюсь ответить	

8. Какие причины на Ваш взгляд могут вызвать у Вас трудности при трудоустройстве по получаемой специальности в первый год после окончания вуза? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Отсутствие необходимых связей	
2.	Отсутствие практических навыков или неумение их использовать на практике	
3.	Недостаточное количество усвоенных теоретических знаний	
4.	Отсутствие навыков трудовой культуры (составление резюме, незнание рекомендаций общения и поведения с потенциальным работодателем, демонстрации своих навыков и т.д.)	
5.	Другое:	

9. Оцените Вашу информированность о текущей ситуации на рынке труда в Вашем регионе?

1.	Не было потребности в информировании о текущей ситуации на рынке труда, так как вопрос с трудоустройством уже решен	
2.	Имею только общее представление о текущей ситуации на рынке труда	
3.	Ничего не знаю о текущей ситуации на рынке труда	
4.	Каждый год нас информирует ВУЗ о текущей ситуации на рынке труда, хорошо знаю о текущей ситуации	

10. Как Вы оцениваете свои шансы на трудоустройство в ближайший год после окончания ВУЗа?

1.	Точно знаю, где буду работать	
2.	Приблизительно знаю, где буду работать	
3.	Не имею представления, но точно знаю, что легко найду работу	
4.	Не имею представления и осознаю, что могу остаться без работы	

11. Каким образом Вы планируете осуществлять поиск работы? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Уже нашёл место работы	
2.	Через специализированные сайты (интернет)	
3.	Напрямую, обращаясь в компанию	
4.	Положусь на помощь родителей, родственников, друзей и знакомых	
5.	Обращусь в службу занятости населения	
6.	Надеюсь на помощь центра содействия трудоустройству выпускников нашего ВУЗа	
7.	Через ярмарки вакансий, проходящие на базе нашего ВУЗа	
8.	Через рекомендации от кафедры	
9.	Другое:	

12. Как Вы считаете, что важно для работодателя? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Хорошие знания в своей области и умение применять практические навыки	
2.	Готовность работать независимо от заработной платы	
3.	Наличие опыта работы	
4.	Готовность легко переквалифицироваться	
5.	Умение творчески подходить к решению задач	

13. Считаете ли Вы, что предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они ещё учатся в вузах – брать их на практику, проводить встречи и т.д. «взращивать кадры»?

1.	Конечно, это было бы здорово	
2.	Нет	
3.	Другое:	

14. Выберите наиболее подходящие определение термина «проектная деятельность»?

1.	Проектная деятельность – инновационная и творческая деятельность, представляющая преобразование реальности, которая реализуется через соответствующую технологию	
2.	Проектная деятельность – деятельность по достижению определенного результата в рамках установленного времени с учётом определенных ресурсов	
3.	Другое:	

15. Многие работодатели считают, что в связи с нарастающими экономическими преобразованиями сотрудник должен обладать навыками проектной деятельности, согласны ли Вы с данным мнением?

1.	Да, согласен	
2.	Нет, не согласен	

16. По вашему мнению, пригодятся ли Вам навыки проектной деятельности в трудоустройстве?

1.	Да	
2.	Нет	
3.	Затрудняюсь ответить	

17. Как вы считаете, способствует ли проектная деятельность к формированию навыков презентации своей профессиональной компетентности?

1.	Да, безусловно	
2.	Нет	
3.	Затрудняюсь ответить	

18. Назовите 3 фактора, которые в наибольшей и наименьшей степени повлияли на Ваш выбор при поступлении на направление подготовки «Социальная работа»? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Заработная плата по выбранной специальности на рынке труда	
2.	Престиж профессии (имидж)	
3.	Нежелание идти в армию	
4.	Наличие спроса на специальность «Социальная работа» на рынке труда	
5.	Низкий конкурс при поступлении (легко поступить)	
6.	Продолжение семейной традиции	
7.	Возможность бюджетной формы обучения	
8.	Желание, собственный интерес к выбранной профессии	
9.	Желание/совет родителей	
10.	Другое:	

19. Изменилось ли Ваше отношение к получаемой профессии за время Вашего обучения в ВУЗе?

1.	Изменилось в лучшую сторону	
2.	Не изменилось	
3.	Изменилось в худшую сторону	

20. Как Вы считаете насколько достаточными оказываются теоретические знания и практические навыки, которые Вы получаете в ВУЗе по выбранной Вами профессии?

1.	Считаю, что в ВУЗе я получаю достаточных теоретических знаний и практических навыков	
2.	Считаю, что в ВУЗе я не получаю достаточных теоретических знаний	
3.	Считаю, что в ВУЗе я не получаю достаточных практических навыков	
4.	Считаю, что ВУЗ не даёт мне достаточных теоретических знаний и практических навыков	

21. Оцените на сколько практика, которую Вы проходили/проходите во время учёбы в ВУЗе, поможет Вам в трудоустройстве?

1.	Поступили предложения дальнейшего трудоустройства после окончания ВУЗа	
2.	Получил рекомендации, которые помогут при поиске подходящего места работы	
3.	Практика никак не способствует моему дальнейшему трудоустройству	

22. Хотели бы Вы иметь возможность работать по специальности (направлению) во время учёбы?

1.	Да, это помогло бы мне лучше понимать содержание дисциплин и применять практические навыки	
2.	Нет, так как было бы сложно совмещать работу с учёбой	
3.	Другое:	

23. Как Вы считаете, должны ли в ВУЗе на последних курсах обучать навыкам трудовой культуры (правильное составление резюме, рекомендации в общении с работодателем и т.д.)?

1.	Да, это помогло бы мне при поиске работы	
2.	Нет, этому можно научиться самостоятельно	
3.	Затрудняюсь ответить	

24. Как Вы считаете, должен ли ВУЗ помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве?

1.	Считаю, что должен	
2.	Нет, не должен	
3.	Затрудняюсь ответить	

25. Как Вы считаете, нужно ли вернуть систему распределения выпускников вуза?

1.	Да	
2.	Нет	
3.	Затрудняюсь ответить	

26. Знаете ли Вы о мерах применяемых в Вашем ВУЗе по содействию трудоустройству выпускников? (если «Да», то рядом напишите какие именно)

1.	Да:	
2.	Нет	

27. Предположите, какие формы работы ВУЗа по содействию трудоустройству выпускников могут быть более перспективными на Ваш взгляд?

Благодарим за участие в исследовании!

АНКЕТА ЭКСПЕРТА

Уважаемый эксперт!

Кафедра социальной работы НИУ «БелГУ» проводит социологическое исследование на тему «Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройство выпускников вуза». Цель исследования: выяснение проблем трудоустройства выпускников ВУЗа направления подготовки «Социальная работа» и поиск путей их решения.

Просим Вас уделить немного времени и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Для этого необходимо отметить крестиком «X» ответ, соответствующий Вашему мнению, либо дать краткий ответ на вопрос.

Анкета является анонимной.

1. С чем, на Ваш взгляд, связаны трудности выпускников в трудоустройстве в ближайший год после окончания обучения? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Отсутствие необходимых связей	
2.	Отсутствие практических навыков или неумение их использовать на практике	
3.	Недостаточное количество усвоенных теоретических знаний	
4.	Отсутствие навыков трудовой культуры (составление резюме, незнание рекомендаций общения и поведения с потенциальным работодателем, демонстрации своих навыков и т.д.)	
5	Другое: _____ _____	

2. Как Вы оцениваете степень актуальности проблемы трудоустройства выпускников ВУЗа направления подготовки «Социальная работа»?

1.	Очень высока	
2.	Высока	
3.	Не высока	

3. Как часто кафедра социальной работы способствует трудоустройству выпускников?

1.	Систематически (не менее 1го человека в год)	
2.	Не менее 5 человек в год	
3.	В зависимости от предложений работодателя	

4. Сколько выпускников кафедры социальной работы за прошлый год сейчас трудоустроено по специальности?

1.	1 – 5 чел	
----	-----------	--

2.	5 – 10 чел	
3.	Более 10 чел	

5. Что, на Ваш взгляд, является критерием конкурентоспособности ВУЗа? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Качество подготовки	
2.	Статус вуза	
3.	Наличие лицензии и государственной аккредитации	
4.	Наличие инновационных методов обучения	
5.	Общий рейтинг вуза	
6.	Другое:	

6. Какие формы содействия трудоустройству выпускников применяются на кафедре социальной работы?

7. Сотрудничает ли кафедра социальной работы с потенциальными работодателями по вопросам содержания и качества подготовки специалистов?

1.	Да	
2.	Нет	
3.	Другое:	

8. Оповещает ли потенциальный работодатель о наличии свободных вакансий?

1.	Да	
2.	Нет	
3.	Другое:	

9. Как Вы оцениваете необходимость вовлечения выпускников в проектную деятельность для их успешной профессиональной деятельности?

1.	Это важно, так как проектная деятельность развивает способность эффективно демонстрировать свои навыки и результат своего труда, а также развивает творческий подход в решении задач	
2.	Это не важно, так как проектная деятельность никак не сказывается на успешном трудоустройстве	
3.	Другое:	

10. На Ваш взгляд, способствует ли проектная деятельность формированию профессиональной компетентности выпускников? (если «Да» напишите почему Вы так считаете)

1.	Да:	
2.	Нет	

11. По-вашему мнению, какие профессиональные компетенции более перспективны для работодателя при приеме на работу выпускника вуза? (можно указать более 3х вариантов ответа)

1.	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	
2.	Уровень практических знаний, умений	
3.	Способность работать в коллективе, команде	
4.	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	
5.	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	
6.	Готовность и способность к дальнейшему обучению	
7.	Компетенциями в смежных областях полученной специальности	
8.	Способность воспринимать новую информацию	
9.	Эрудированность, общая культура	
10.	Компетенциями организационно-управленческой деятельности	
11.	Компетенциями проектной деятельности	
12.	Компетенциями социальных технологий	
13.	Владение иностранным языком, навыками работы на компьютере и др.	

12. Каковы перспективы развития системы содействия трудоустройству выпускников при участии кафедры социальной работы? (Выберете вариант ответа или продолжите фразу в 3-ем пункте)

1.	Укрепление социального партнёрства в системе вуз – работодатель – студент	
2.	Комплексный подход к трудоустройству выпускников (связь с центром занятости населения, договоры о целевом обучении и др.)	
3.	Повысить показатели трудоустройства выпускников поможет:	

Благодарим за участие в исследовании!

АНКЕТА ЭКСПЕРТА

Уважаемый эксперт!

Кафедра социальной работы НИУ «БелГУ» проводит социологическое исследование на тему «Проблемы и перспективы внедрения проектного подхода в трудоустройстве выпускников вуза». Цель исследования: выяснение проблем трудоустройства выпускников ВУЗа направления подготовки «Социальная работа» и поиск путей их решения.

Просим Вас уделить немного времени и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Для этого необходимо отметить крестиком «X» ответ, соответствующий Вашему мнению, либо дать краткий ответ на вопрос.

Анкета является анонимной.

1. С чем, на Ваш взгляд, связаны трудности выпускников в трудоустройстве в ближайший год после окончания обучения? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Отсутствие необходимых связей	
2.	Отсутствие практических навыков или неумение их использовать на практике	
3.	Недостаточное количество усвоенных теоретических знаний	
4.	Отсутствие навыков трудовой культуры (составление резюме, незнание рекомендаций общения и поведения с потенциальным работодателем, демонстрации своих навыков и т.д.)	
5	Другое:	

2. Как Вы оцениваете степень актуальности проблемы трудоустройства выпускников ВУЗа направления подготовки «Социальная работа»?

1.	Очень высока	
2.	Высока	
3.	Не высока	

5. Что, на Ваш взгляд, является критерием конкурентоспособности ВУЗа? (можно указать не более 3х вариантов ответа)

1.	Качество подготовки	
2.	Статус вуза	
3.	Наличие лицензии и государственной аккредитации	
4	Наличие инновационных методов обучения	
5.	Общий рейтинг вуза	
6.	Другое:	

6. Какие формы содействия трудоустройству выпускников применяются в НИУ «БелГУ»?

7. По-вашему мнению, какие профессиональные компетенции более перспективны для работодателя при приеме на работу выпускника вуза? (можно указать более 3х вариантов ответа)

1.	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	
2.	Уровень практических знаний, умений	
3.	Способность работать в коллективе, команде	
4.	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	
5.	Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	
6.	Готовность и способность к дальнейшему обучению	
7.	Компетенциями в смежных областях полученной специальности	
8.	Способность воспринимать новую информацию	
9.	Эрудированность, общая культура	
10.	Компетенциями организационно-управленческой деятельности	
11.	Компетенциями проектной деятельности	
12.	Компетенциями социальных технологий	
13.	Владение иностранным языком, навыками работы на компьютере и др.	

8. Как Вы оцениваете необходимость вовлечения выпускников в проектную деятельность для их успешной профессиональной деятельности?

1.	Это важно, так как проектная деятельность развивает способность эффективно демонстрировать свои навыки и результат своего труда, а также развивает творческий подход в решении задач	
2.	Это не важно, так как проектная деятельность никак не сказывается на успешном трудоустройстве	
3.	Другое:	

9. На Ваш взгляд, способствует ли проектная деятельность формированию профессиональной компетентности выпускников? (если «Да» напишите почему Вы так считаете)

1.	Да:	
2.	Нет	

10. Каковы перспективы развития системы содействия трудоустройству выпускников в НИУ «БелГУ»? (Выберете вариант ответа или продолжите фразу в 3-ем пункте)

1.	Укрепление социального партнёрства в системе вуз – работодатель – студент	
2.	Комплексный подход к трудоустройству выпускников (связь с центром занятости населения, договоры о целевом обучении и др.)	
3.	Повысить показатели трудоустройства выпускников поможет:	

Благодарим за участие в исследовании!

План-график работы

Вид мероприятия	Содержание мероприятий	Необходимые ресурсы	Ответственные исполнители	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
I этап (Предварительный)	Создание идеи проекта, определение области проектной деятельности	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А.	Создана идея проекта. Определена область проектной деятельности	26.11.18 - 22.12.18
	Создание команды проекта	Человеческий, организационный	Алябьев а Е. А.	Создана команда проекта из 8 человек для реализации проекта	25.01.19 - 12.02.19
	Составление плана для реализации проекта	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А.	Составлен план реализации проекта	14.02.19 - 18.02.19
	Составление опроса преподавателей и анкет для студентов выпускных курсов	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А	Составлена опроса специалистов и анкет для студентов в выпускных курсов	19.02.19 - 22.02.19

	Проведение экспертного опроса преподавателей и анкетирование студентов	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А	Проведён экспертный опрос преподавателей	Апрель-май 2019
	Обработка результатов экспертного опроса преподавателей и анкетирование студентов	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А.	Обработаны результаты экспертного опроса и анкетирования	1.05.19 – 10.05.19
II этап (Основной)	Выбор специалистов мастер-классов и обучающих лекций по технологии социально-проектной деятельности	Человеческий, информационный	Специалист по кадрам Алябьев а Е.А	Выбраны специалисты мастер-классов и обучающих лекций по технологии социально-проектной деятельности	10.08.19. – 1.09.19
	Разработка и печать технологической карты по привлечение партнёров	Человеческий, информационный	Алябьев а Е.А. Специалист по связям с общественностью	Разработаны и напечатаны буклеты с информацией о позитивных сторонах	10.08.19 – 1.09.19

				сотрудни чества	
	Привлече ние партнёро в	Человеч еский, информа ционны й	Алябьев а Е.А. Волонтё ры Специал ист по связам с обществ енность ю	Привлеч ено 10 партнёро в	1.09.19 – 1.10.19
	Поиск работодат елей Заключен ие договора о сотрудни честве с кафедрой	Человеч еский, организа ционны й	Алябьев а Е.А. Специал ист по кадрам Специал ист по связям с обществ енность ю	Заключе ние договора о сотрудни честве между найдена ми работода телями и кафедро й	1.09.19 – 1.10.19
	Создание и ведение сообщест ва в СМИ	Человеч еский, информа ционны й	Алябьев а Е.А. Специал ист по связям с обществ енность ю	Запуск сообщес тва в ВКонтак те	20.09.19 – 30.09.19
	Проведен ие круглых столов, информа ционных сессий (Презента ция работодат елей своих предприя тий, организа ций студента	Человеч еский, организа ционны й	Алябьев а Е.А. Волонтё ры Специал ист по кадрам	Проведен ны запланир ованные меропри ятия	1.10.19 – 15.10.19

	м, обсуждение вакансий и стажировок, существующих нереализованных проектов организации)				
	Разработка и печать буклетов с информацией о предприятии работодателя, актуальных вакансий и стажировок, нереализованных проектов	Человеческий, информационный	Алябьева Е.А. Специалист по кадрам Секретарь - волонтер	Разработаны и напечатаны все необходимые буклеты	17.10.19 – 20.10.19
	Разработка и печать обучающих материалов для студентов по социальной проектной деятельности	Человеческий, информационный	Алябьева Е.А. Специалист по кадрам Специалист – тьютор	Разработаны и напечатаны в необходимом количестве учебные материалы	20.10.19 - 27.10.19
	Проведение обучающих мастер классов,	Человеческий, организационный,	Алябьева Е.А. Специалист обучаю	Проведены запланированные	27.10.19 - 22.11.19

	лекций, раздача учебных материалов	информационный	щих лекций и мастер классов, тьюторы	мероприятия	
	Подготовка мероприятия открытой площадки «Точка роста»	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А. Волонтеры	Приглашены гости-работодатели, подготовлен сценарий защиты проектов	27.11.19 – 30.11.19
	Проведение открытой площадки «Точка роста»	Человеческий, организационные	Алябьев а Е.А. Волонтеры Специалист со связью с общественностью	По итогам мероприятия 10 студентов приглашены на стажировку	2.12.19
III этап (Заключительный)	проведение повторного анализа	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А	Подведены итоги реализации проекта	2.12.19 – 2.05.20
	Мониторинг трудоустроившихся	Человеческий, организационный	Алябьев а Е.А	Проведен мониторинг трудоустроившихся выпускников.	2.12.19 – 2.05.20