

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

**МОДЕЛЬ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА
К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Магистерская диссертация
обучающегося по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа
очной формы обучения, группы 10001709
Шляховой Аллы Викторовны

Научный руководитель:
к. филос. н., ст. преп.
И.Г. Волошина

Рецензент:
Руководитель
Психологической службы
НИУ «БелГУ»
Д.Н. Сазонов

БЕЛГОРОД 2019

| | | |
|---|--|----|
| ОГЛАВЛЕНИЕ | | |
| ВВЕДЕНИЕ | | 3 |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ | | 11 |
| 1.1. Психосоциальная готовность к трудоустройству: сущность и структура | | 12 |
| 1.2. Особенности формирования психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству | | 26 |
| 2. СОДЕРЖАНИЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ | | 33 |
| 2.1. Диагностика психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству | | 35 |
| 2.2. Модель психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству | | 47 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | | 68 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ | | 72 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | | 81 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В последние десятилетия в российской экономике происходит трансформация рыночных отношений, разрыв устоявшихся экономических связей. Экономические и организационные изменения влекут за собой изменения во взаимоотношениях между высшими учебными заведениями и компаниями, государственными и негосударственными организациями в вопросах подготовки молодых специалистов высшей квалификации. Отсутствие системы государственного распределения студентов при выпуске из вуза, целевое обучение, носящее формальный характер, самостоятельное определение работодателями кадровой политики предприятия, ставит вопрос о трудоустройстве выпускников по специальностям, полученным в вузе.

«Региональные рынки труда предъявляют новые требования к специалистам, получающим высшее образование: работодатели, делая упор на молодые кадры, хотят получить максимум выгоды от новоиспеченного выпускника, требуя от него не только профессиональных умений и навыков, но и наличия таких личностных характеристик, как стрессоустойчивость, ответственность, работоспособность, коммуникативность, креативность, самостоятельность в принятии решений»¹.

Профессиональная готовность будущего специалиста сегодня зависит не только от уровня сформированности профессиональных компетенций, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом, но и от уровня психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству. Для современного молодого специалиста необходимо наличие не только четких представлений о полученных им знаниях, умениях и

¹ Шляхова, А.В. Проблема готовности выпускника вуза к трудоустройству: социально-психологический аспект (статья) // Социальная работа в современной мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы IX Всерос. научн.-практ. конф. / под ред. О.А. Волковой, Е.И. Мозговой, Д.А. Кулабухова. – М.: Изд-во «Перо», 2017. – С. 143-146.

навыках в профессиональной сфере, но и умение ориентироваться в реалиях профессии, умение работать в команде, обладание коммуникабельностью, уверенностью в себе, стрессоустойчивостью, умение проявлять инициативу и творчески подходить к решению проблем.

Однако эти требования вступают в противоречие с уровнем профессиональной готовности сегодняшнего выпускника, отсутствием у него необходимого социального и трудового опыта, а также умений и навыков успешной адаптации на рынке труда.

В современном российском обществе, переживающем глубокие социальные преобразования, молодежь оказывается одной из самых социально незащищенных групп населения [31, 370]. Как показывает практика, одна из первых трудностей, с которыми встречаются современные выпускники – это поиск работы и успешное трудоустройство.

В настоящее время отсутствие гарантированного трудоустройства приводит молодых людей к необходимости самостоятельно решать проблемы с поиском работы. Молодые специалисты после получения профессионального образования зачастую не могут найти для себя рабочее место и добиться социального признания в обществе. Отсутствие навыков самопрезентации, незнание основных требований при трудоустройстве, необоснованная амбициозность или, наоборот, повышенная неуверенность в себе провоцируют проблемы у большинства молодых людей, даже успешно окончивших учебное заведение. «Эти проблемы ведут, во-первых, к росту уровня безработицы среди молодого населения, и во-вторых, в результате вынужденного выбора профессии («лишь бы куда-нибудь устроиться»), молодые люди начинают испытывать разочарование и переоценку ценностей»².

² Шляхова, А.В. Проблема готовности выпускника вуза к трудоустройству: социально-психологический аспект (статья) // Социальная работа в современной мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы IX Всерос. научн.-практ. конф. / под ред. О.А. Волковой, Е.И. Мозговой, Д.А. Кулабухова. – М.: Изд-во «Перо», 2017. – С. 143-146.

Следствием этих процессов является нравственная и профессионально-квалификационная деградация части молодежи как субъекта труда, которая чаще всего приводит к депрофессионализации и различного рода социально-психологическим проблемам [26], вследствие ощущения не востребоваемости, неоправданности ожиданий, конфликта между уровнем притязаний и сложившимися самооценкой и окружающей действительностью [27].

Степень научной разработанности проблемы. Проблема готовности к трудоустройству в целом и психосоциальной готовности, в частности, начала разрабатываться в середине прошлого столетия, и продолжает быть актуальной по сегодняшний день. Изучению и социальной, и психологической готовности к деятельности посвящено немало количество работ, но некоторые аспекты проблемы формирования готовности еще не исследованы в достаточной мере, например, вопросы содержания психологической готовности к профессиональной деятельности в период обучения студентов в вузе, структуры компонентов психосоциальной готовности к профессиональной деятельности, взаимосвязи психосоциальной готовности к профессиональной деятельности с профессиональным развитием, и психологической готовности с конкурентоспособностью студентов на рынке труда.

Теоретический анализ общей готовности к профессиональной деятельности представлен в трудах таких отечественных ученых, как Гинзбург М.Р., Пряжников Н.С., Абдульханова – Славская К.А., Климов Е.А. и др. Профессиональная готовность, как сложное многоаспектное личностное образование, изучена в исследованиях Зеер Э.Ф., Павловой А.М. и Садовниковой О.Н., Дьяченко М.И., Кандыбовича Л.А., Пономаренко В.А. и других ученых. Психологическая готовность – как психический феномен, обуславливающий деятельность человека рассмотрен в работах Платонова К.К., Котик М.А., Сосновского В.А., Санжаевой Р.Д., Захаровой Л.И., Краснорядцевой О.М. и других. В нашей работе мы опирались на практические исследования феномена социально-психологической готовности, описанные в работах Зиятдиновой Ф.Г, Полдолиной М. Л., Ефимовой Т. Е. и других.

В складывающейся ситуации вузы должны оказывать содействие своим выпускникам в трудоустройстве, причем эта задача может решаться не только через распределение на производство, но и путем формирования социально-психологической готовности выпускника к будущему трудоустройству, путем обучения студентов технологиям достижения успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере. Начиная со старших курсов обучения необходимо ориентировать студентов на получение ими знаний, умений и навыков, необходимых при решении вопроса о трудоустройстве и адаптации в профессиональной деятельности, которые будут способствовать повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Обозначенные выше противоречия между тенденциями современного рынка труда и профессиональной готовностью молодого поколения специалистов легли в основу изучения проблемы социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству.

Объект исследования - готовность выпускника вуза к трудоустройству.

Предмет исследования - особенности психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству.

Цель исследования – раскрыть особенности психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству и разработать ее модель.

Достижение поставленной цели исследования предполагает решение следующих задач:

- осуществить теоретический анализ проблемы психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству;
- выявить особенности психосоциальной готовности к трудоустройству студентов, обучающихся на последнем курсе вуза.
- разработать и обосновать модель психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству.

В соответствии с целью, объектом, предметом исследования, была выдвинута гипотеза исследования: формирование психосоциальной готовности выпускника вуза будет эффективным при следующих условиях:

1. определены сущностные характеристики психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству и этапы ее формирования, содержательно объясняющие логику этого процесса и представляющие механизм целенаправленного педагогического взаимодействия преподавателей и студентов;

2. разработана модель, системно и целостно раскрывающая особенности психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству во всех ее составляющих (целевой, содержательной, операционно-деятельностной, оценочно - результативной);

3. при реализации модели будет осуществлено взаимодействие всех участников образовательного процесса, а также привлекаемых партнеров-работодателей, специалистов психологических служб и служб занятости.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: системный подход, при котором обучение студентов вуза представляет собой целостный набор взаимосвязанных компонентов: цели, субъекты, содержание, дидактические средства и результаты (Бабанский Ю.К., Журавлев В.И., Загвягинский В.И., Ильин В.С., Кузьмина Н.В. и др.); компетентностный подход в профессиональном образовании, который сосредоточен на обучении навыкам профессиональной квалификации (Байденко В.И., Блинов В.И., Зимняя И.А., Лейбович А.Н., Д. МакКлелланд, Новиков А.М., Новиков П.Н., Ромек В.Г., Хуторской А.В. и др.); личностно-ориентированный подход к обучению, основанный на восприятии учащихся как активных обучающихся в образовательном процессе (Белухин Д.А, Бондаревская Е.В., М. Боуэн, К. Роджерс, Сериков В.В., Якиманская И.С. и др.); положения, представляющие компонентный состав готовности к труду: трудовая мотивированность (Полукаров Д.А., Полянина А.К., Фомина В.Н.), профессиональная установка (Ватульян М.А., Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Узнадзе Д.Н. и др.); профессиональные способности (Ананьев Б.Г., Гарбер Е.И., Завалишина Д.Н., Карпов А.В., Ковалев А.Г., Климова Е.А., Крутецкий В.А., Кузьмина Н.В., Левитов Н.Д., Леонтьев А.Н., Мясищев В.Н., Озеров В.П., Петровский А.В.,

Платонов К.К., Рубинштейн Л.С., Теплов Б.М., Уманский Л.И., Шадриков В.Д и др.);

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

1. методы общетеоретического исследования: анализ документов (специальной литературы, нормативно-правовых, статистических, периодических источников), позволившие осуществить теоретическое обоснование сущности и содержания социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству;

2. психодиагностические методики: методика диагностики социально-психологических установок личности Потемкиной О.Ф.; методика направленности Б. Басса, заполнение резюме; тест-тренинг «Собеседование при приеме на работу», опросник ВСК; методика диагностики самооценки Дембо-Рубинштейна в модификации Прихожана А.М., психологический тест Снайдера М. «Оценка самоконтроля в общении».

3. методы обработки первичного эмпирического материала (описательная статистика, метод психодиагностической семантики), которые позволила получить необходимые данные для разработки модели социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству.

Эмпирической базой исследования послужили:

– нормативно-правовые акты в области подготовки профессиональных кадров и их трудоустройства, в частности, Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования и Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», которые устанавливают задачи профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда; Федеральный закон «О занятости населения в российской Федерации»; Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг; приказ Минобрнауки России от 16 октября 2001 г. № 3366 «Об утверждении программы «Содействие

трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»;

- результаты социального исследования «Диагностика социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству», проведенного автором в апреле - мае 2018 г. на базе Института общественных наук и массовых коммуникаций НИУ «БелГУ» (N = 80);

- вторичный анализ результатов исследований, проведенных другими авторами по исследуемой проблеме (Зиятдиновой Ф.Г., Белокрыловой Г. М., Пряжникова Н. С., Полдолиной М. Л.).

Научная новизна исследования заключается в уточнении понятия «психосоциальная готовность выпускника вузов к трудоустройству»; разработке модели психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству, реализация которой предполагает тесное взаимодействие всех участников образовательного процесса, а также привлекаемых партнеров-работодателей, специалистов психологических служб и служб занятости.

На защиту выносится **следующее положение**: психосоциальная готовность выпускника вуза к трудоустройству - это целенаправленное проявление целостной личности, выражающаяся в совокупности качеств, свойств, знаний и умений потенциального субъекта трудоустройства, определяющих его мотивацию, установки и направленность на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

Разработанная модель психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству включает следующие взаимосвязанные компоненты: целевой, содержательный, операционально-деятельностный, оценочно-результативный. Предложенная модель является синтезом образовательного процесса и социально - психологического сопровождения, способствующим постепенной адаптации студентов еще в период обучения в вузе к будущей

профессиональной деятельности и вхождению в социально-профессиональную среду.

Научно-практическая значимость работы исследования заключается в определении сущности и специфики психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству; выявлении ее особенностей и компонентов; обосновании модели психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству.

Основные положения и выводы диссертационного исследования могут быть использованы в ходе разработки программ по формированию социально-психологической готовности выпускников вуза к трудоустройству с целью повышения их конкурентоспособности в современных условиях труда; в работе с обучающимися вузов Белгородской области; материалы и результаты исследования могут быть полезны работникам центров занятости, молодежных организаций, психологам, педагогам, студентам.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены IX Международной научно-практической конференции «Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики» (г. Белгород, 2017г.), X Международной научно-практической конференции «Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики» (г. Белгород, 2018г.), Международной научно-практической конференции «Формирование готовности к профессиональной деятельности выпускников педагогического вуза» (г. Нижний Тагил, 2019).

По теме диссертационного исследования опубликовано 3 научных статьи.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы, включающего 84 наименования. Содержание диссертационной работы изложено на 80 страницах и включает 7 приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

1.1. Психосоциальная готовность к трудоустройству: сущность и структура

Трудоустройство выпускников вузов, профессиональный рост новоиспеченных специалистов - проблема, от решения которой, в значительной степени, зависит будущее любого государства. Молодежь на современном рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию населения, так как трудовая социализация молодых специалистов происходит в эпоху значительных структурных изменений в политической, экономической, социальной и духовной сферах жизни. В условиях современных рыночных отношений проблема занятости молодежи становится наиболее острой, так как большинство молодых специалистов, выходящих на рынок труда после окончания учебных заведений, практически постоянно сталкиваются с основным противоречием – между своими ожиданиями от профессиональной деятельности и реальными потребностями работодателей. Несоответствие имеющегося у молодого специалиста набора теоретических, и в меньшей степени, практических знаний, умений и навыков, полученных в стенах альма-матер, жестким требованиям рынка труда, ведет к сложностям при трудоустройстве.

В связи с этим, одной из актуальных задач современной гуманитарной науки становится решение проблемы готовности молодого специалиста к трудоустройству.

Изучение общей проблемы готовности к трудоустройству началось еще в 50-е годы прошлого столетия в связи с необходимостью обучения людей различным видам профессионального труда. В возрастной психологии готовность к профессиональной деятельности рассматривается с позиции определенного вида деятельности, новообразования, характерного для юности

(Эльконин Д.Б., Ананьев Б.Г., Выготский Л.С. и др.). В социальной психологии готовность к трудовой деятельности изучается через профессиональное самоопределение и самосознание (Гинзбург М.Р., Абдульханова – Славская К.А., Пряжников Н.С., Климов Е.А. и др.) [80].

Однако, понятие профессиональной готовности, несмотря на его широкую распространенность, не имеет однозначной трактовки. Основное направление в изучении готовности к трудоустройству в отечественной науке – рассмотрение этого качества как сложного многоаспектного личностного образования. Готовность - это условие успешного выполнения деятельности, которая формируется и совершенствуется и самим человеком, и всей системой мероприятий, проводимых государством в целом. Многими исследователями отмечается то факт, что профессиональная готовность - это не статическая система, она включает в себя характеристики и особенности всех сторон личности, развивающихся динамично в процессе развития самой личности.

Готовность к трудоустройству – это «сложное структурное образование взаимосвязанных, скрепленных убеждениями морально-волевых качеств личности, социально-значимых мотивов, способов поведения, знаний о профессии, практических умений и навыков» [68, 3].

В своей концепции личности Платонов К. К. в структуре готовности акцентирует внимание не только на моральной готовности, но также на психологической и профессиональной. Качества, характеризующие психологическую готовность выпускника вуза, относятся автором - к стороне, объединяющей личные характерные черты психологических действий, профессиональную - к опыту личности [30, 106].

Зеер Э.Ф., Павлова А.М. и Садовникова О.Н. [35], а также ряд других авторов (Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А.) выделяют структурные элементы профессиональной готовности, к которым относятся:

- «мотивационный (ответственность за решение задачи);
- ориентационный (знания и представления об особенностях и условиях деятельности, ее требованиях к личности);

- операциональный (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями и др.);
- волевой (самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение обязанностей);
- оценочный (оценка своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным образцам)» [35].

По мнению Ширинского В.И. и др., структура готовности к трудоустройству включает в себя такие компоненты, как знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения, информированность выпускника вуза о современном состоянии рынка труда; нравственная готовность к трудоустройству («стремление максимально использовать все свои силы и способности в трудовой деятельности, проявление инициативы и творческого отношения к порученному делу»); психологическая подготовленность к профессиональной деятельности («наличие индивидуально-психологических качеств личности, обеспечивающих ее успешное включение в новую сферу деятельности»); физическая подготовка и полноценное здоровье [81, 79].

Как отмечает Велиев Э.М. в работе «Система непрерывного профессионального образования», «недостаточно осуществлять профессиональную подготовку будущего специалиста, формируя определенные знания, умения, навыки и игнорируя предшествующий уровень личностного развития обучающегося. Личностный рост специалиста и структура профессиональной деятельности находятся в прямой зависимости - развитие личности стимулирует преобразование профессиональной деятельности, наполняет ее новым смысловым содержанием, а обновленная профессиональная деятельность предъявляет новые требования к личности специалиста. Изменение структуры профессиональной деятельности, ее переход на качественно новый уровень, в свою очередь, приводят к необходимости дальнейшего личностного роста специалиста»³.

³ Велиев, Э. М. Система непрерывного профессионального образования / Э. М. Велиев // Слово. – 2005. – № 56. – 341 с.

Таким образом, можно говорить о том, что готовность к профессиональной деятельности - это интегральное выражение всех подструктур личности, включающее сознательное отношение к общественному долгу, активную позицию, «реально действующие» мотивы выбора профессии, опосредованные знанием индивидуально-психологических особенностей своей личности [22, 103]. Готовность к трудоустройству включает в себя как характеристики опытности, профессионального мастерства, так и внутренние силы личности, ее потенциалы и резервы, существенные для профессиональной деятельности в будущем. При формировании готовности специалиста в процессе профессиональной подготовки строится самооценка возможностей в их соотношении с прогнозируемыми трудностями; формируются установки на понимание профессиональной задачи; определяются специализированные способы деятельности и шаблоны соответствующего профессионального поведения.

Подводя итоги проведенного анализа понятия «готовности к трудоустройству», можно говорить о том, что профессиональная готовность - это не только набор специфических знаний, умений и навыков, полученных с целью выполнения определенного вида профессиональной деятельности, но и особое психическое состояние и относительно устойчивая характеристика личности, включающая в себя самооценку, ценностные ориентации, активно-положительное отношение к профессиональной деятельности, способность адаптироваться на рынке труда, добиваться высоких показателей, стремление и умение повышать свою квалификацию.

Профессиональная готовность – это система, состоящая из множества взаимосвязанных компонентов, среди которых наиболее значимым является социально-психологический компонент, так как он является необходимой предпосылкой успеха при трудоустройстве и последующей эффективной профессиональной деятельности человека.

Понятие психосоциальная готовность к трудоустройству состоит из двух дефиниций: социальной готовности и психологической готовности, неразрывно

связанных между собой. Связь эта обусловлена тем, что и личность в целом, и профессионально важные качества в частности, формируются и развиваются в процессе социализации. Формирование системы мотивов, ценностей, установок и отношений человека к окружающему предметному миру, профессиональной деятельности, к другим людям и к себе самому невозможно вне социума.

Развести эти дефиниции можно лишь условно: так к социальной готовности к трудоустройству можно отнести умение успешно взаимодействовать с работодателем и коллективом организации, умение включаться в систему взаимоотношений трудовой организации и принимать нормы и ценностные ориентации предприятия, выполнять определенные социальные роли, идентифицировать себя с выбранной профессией.

Понятие «психологическая готовность» в современной литературе трактуется достаточно широко. Как ведущая составляющая готовности к трудоустройству - психологическая готовность понимается учеными как комплексное психологическое образование, как союз функциональных (Гаспарян Р.А., Козлов Е.Г.), операциональных (Васильев Ю.К., Нерсисян Л.С., Пуни А.Ц., Пушкин В.Н., Райский Б.Ф.), и личностных (Кандыбович Л.А., Левитов Н. Д, Платонов К. К., Яковец Т. Я.) компонентов.

Психологическая готовность рассматривается через призму: установок (Узнадзе Д. Н.), системы отношений (Мясищев В. Н.), диспозиций личности (Ядов В.А.), смысловой установки (Асмолов А.Г.), психических новообразований (Эльконин Д. Б.). Под психологической готовностью обычно подразумевают психический феномен, с помощью которого объясняют устойчивость деятельности человека в полимотивированном пространстве (Платонов К.К., Котик М.А., Сосновский В.А., Санжаева Р.Д., Захарова Л.И. и другие). Это «психическое состояние личности, отражающееся в способности самостоятельно принимать решения при возникновении неординарных профессиональных задач, соотносить свои возможности с предстоящими трудностями, достигать определенных результатов [26, 21].

Сластенин В.А., Каширин В.П. в своей работе «Психология и педагогика» (2003г.) под психологической готовностью специалиста понимают соответствующий уровень устойчивости его психики к воздействию стрессовых обстоятельств, уровень адаптивности личности и ее стрессозащищенность, уверенности специалиста в своих силах и возможностях, в целом соответствующим уровнем надежности его психики [75].

Красноярцева О.М. определяет психологическую готовность к профессиональной деятельности:

- в форме установок (как проекции прошлого опыта на ситуацию «здесь и сейчас»), предшествующих различным психическим действиям и проявлениям;
- в виде мотивационной готовности к "приведению в порядок" своего образа мира (подобная готовность предоставляет человеку возможность осознать значение и ценность того, что он делает);
- в виде профессионально-личностной готовности к самореализации через процесс персонализации» [47].

Таким образом, можно говорить о том, что в числе структурных компонентов деятельности человека одним из основных является социально-психологическая готовность. Психологическая готовность лица к труду как бы сочетает в себе все необходимые и достаточные для успешного решения поставленной задачи элементы предстоящего действия. Психосоциальная готовность к труду считается неотъемлемым обстоятельством не только её начала, но и эффективного решения.

Под общей психосоциальной готовностью можно подразумевать готовность и стремление результативно взаимодействовать с окружающими, понимать себя и других при непрерывном видоизменении психологических состояний, межличностных взаимоотношений и условий социальной среды; под социально-психологической готовностью к трудоустройству – личные качества, обеспечивающие эффективное вхождение в трудовую деятельность и продуктивность непосредственно трудовой деятельности молодого специалиста; это определенный уровень развития личности, предполагающий

наличие системы ценностно-ориентационных и коммуникативных качеств, обеспечивающих эффективное функционирование личности в рабочем коллективе.

Говоря о психологической готовности к профессиональной деятельности, Байденко В.И. и Оскарссон Б. применяют определение ««базовые навыки» как «личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни» [13]. Для субъекта развитой рыночной экономики существует прямое соответствие между уровнями имеющихся базовых навыков и возможностью получения занятости». В список базовых навыков, в соответствии с определением, авторы включают следующие: «коммуникативные навыки и способности; способность к аналитическому мышлению; способность к креативному мышлению; приспособляемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка» [13].

Маликова В.А. и Прокопенко И.Г., изучая психологическую готовность к карьерному росту, выделяют совокупность психологических условий, влияющих на ее формирование:

- создание и поддержку устойчивой направленности личности студента на успешную профессиональную деятельность;
- развитие мотивационно-ценностного отношения к профессии, проявление интереса и желания проявлять свои способности в данной области;
- развитие потребности в карьерном росте, убежденности в важности карьерного роста для будущих свершений;
- активация самообразования и самовоспитания;
- стимулирование внутреннего потенциала студента;
- развитие и совершенствование рефлексии, направленной на анализ и оценку собственной деятельности;
- формирование образа Я, как субъекта готовности к карьерному росту;

– развитие психических качеств, способствующих готовности к карьерному росту, навыков самоконтроля, самоуправления [54].

В компетентностном подходе рассматривается понятие «социально-психологической компетенции» специалиста, которое определяется и как содержание его профессиональной деятельности и, одновременно, как предпосылка ее успешности. При раскрытии содержания данного понятия «социально-психологическая компетентность» трактуется авторами по-разному. В него включают и максимально узкий, и предельно широкий спектр психологических, социальных качеств, психических процессов, знаний, умений и навыков. При этом они могут быть либо операционно-техническими (знания, умения, навыки), либо глубинными личностными образованиями.

Социально-психологическая компетентность проявляется в способности человека понимать и контролировать свое социальное поведение, «читать» поведение других, осознавать психологические механизмы возникающих эмоциональных состояний, владеть механизмами волевой регуляции, необходимой для успешного выполнения различных видов деятельности, в способности видеть трудности и проблемы в своей деятельности, умении их формулировать и искать пути их адекватного разрешения.

По мнению Полищук Л., «конкурентоспособный выпускник – это специалист, имеющий свободу выбора, то есть мобильный динамичный профессионал, которого отличает информационная, социальная, экономическая и ментальная включенность в профессиональную среду» [62].

Следовательно, выделяются составляющие психолого-педагогической культуры личности, которые могут быть предметом рассмотрения, диагностики, а также параметрами, определяющими цели и задачи образования при подготовке конкурентоспособного специалиста:

- психолого-педагогическая грамотность, которая означает овладение психологическими и педагогическими знаниями (фактами, представлениями, понятиями, законами и т. д.), умениями, символами, правилами и нормативами в сфере общения, поведения, психической деятельности и т. д.;

- психолого-педагогическая компетентность (умение адекватно общаться в той или иной ситуации, продуктивно использовать знания в решении различных задач). Смысл развития компетентности не просто знать теорию человеку, а включить эти знания в «психолого-педагогическую практику» жизни;

- ценностно-ориентированный компонент (совокупность личностно значимых и ценных стремлений, идеалов, убеждений, взглядов, позиций, отношений, верований в области психологической деятельности человека, взаимоотношений с окружающими; так как ценность в отличие от нормы предполагает выбор, именно в ситуации выбора наиболее ярко проявляются характеристики, относящиеся к ценностно-ориентированному компоненту культуры человека) [62, 70-86].

Таким образом, социально-психологическая готовность выпускника вуза к трудоустройству является сложным синтезом взаимосвязанных между собой компонентов системы. Исходя из рассмотренных подходов к социально-психологической готовности, можно выделить следующие компоненты, составляющие ее структуру:

- Коммуникативные способности и навыки, включающие социально-личностные компетенции (языки, коммуникации, умение действовать в нестандартных ситуациях, способность работать в команде, умение взаимодействовать с работодателем и т.п.). Согласно Климову Е.А., «тип профессий «Человек-Человек» определяется следующими качествами человека: хорошим самочувствием в ходе взаимодействия с людьми, адекватной потребностью в общении, способностью мысленно представлять себя на месте другого человека, способностью понимать других людей в плане их намерений, помыслов, настроений, способностью быстро разбираться во взаимоотношениях людей, способностью хорошо запоминать, держать в уме знание о личных особенностях разных людей и т.д.»⁴.

⁴ Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М.: МГУ, 2012. – 223 с.

- Психологическая направленность определяется как совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности. Процесс профессионализации характеризуется развитием не только личностных структур, но и специфической интеграцией свойств и качеств личности, формированием ее как целостной системы [51, 311]. Фактор направленности играет большую роль, как при подготовке, так и при определении успеха в профессии. Направленность определяет интерес к профессии и склонность заниматься ею. Профессиональные интересы появляются в ситуации выбора человеком будущей профессии, что означает избирательную активность в отношении выбираемой профессии. Когда человек делает то, что любит делать и эта работа радует его, то он получает удовлетворение профессиональной деятельностью. Эта удовлетворенность проявляется в соотношении уровня притязаний, характера мотивов и реального профессионального успеха. При работе в команде, участии в командной профессиональной деятельности удовлетворенность может усиливаться по сравнению с индивидуальным результатом, при социальной включенности, разделенности удовлетворения трудом с другими людьми. Неудовлетворенность трудом проявляется в напряжениях, фрустрации, регрессиях, негативизме, компенсации, защитных реакциях, апатии, быстрой утомляемости человека. Именно характер действий личности выступает в качестве критерия сформированности направленности личности, которая представляет собой и вершину стремлений личности, и ее готовность к деятельности.

- Психологическая устойчивость включает в себя стрессоустойчивость, самоконтроль, саморегуляцию, волевую регуляцию. Уровень психологической устойчивости личности, с одной стороны, проявляется и в ее трудовой деятельности, в надежности работника, профессионала. С другой стороны, успешная профессиональная деятельность для многих является базисом полноценного переживания самореализации, что влияет на удовлетворенность жизнью в целом, на настроение и психологическую устойчивость. Отдельными аспектами психологической устойчивости являются стойкость,

уравновешенность, сопротивляемость. Эти качества позволяют человеку противостоять жизненным перипетиям, неблагоприятным обстоятельствам, сохранять здоровье и эффективную работоспособность в различных испытаниях [39].

- Когнитивный компонент, включающий в себя не только комплекс знаний и умений, способствующих осмыслению сущности и специфики профессиональной деятельности, но способность к аналитическому и креативному мышлению. Интеллектуальное творчество – это с одной стороны, это способность избавляться от повседневных и бытовых идей и запретов, находить новые пути, ассоциации, отношения и, с другой стороны, высокую степень самоконтроля, организованности и дисциплинированности. Основным интеллектуальным компонентом творчества является преобладание расходящихся мыслей при условии, что на один и тот же вопрос может быть несколько правильных и равных ответов. Развитое чувство индивидуальности, независимости в поведении и суждениях, желании изучить множество возможностей выхода из ситуации и в то же время – уверенность в себе, уравновешенность – все это вызывает желание найти независимое решение при возникновении трудностей в обществе или в интеллектуальной деятельности без разделения ответственности с другими [39, 106].

- «Образ «Я» — динамичное образование личности, это социальная установка, отношение личности к себе. В определении «образа - Я» Кон И.С. рассматривает зависимость компонентов «образа – Я» от психологических и социальных условий, «...«образ «Я» всегда включает в себя определенный набор компонентов (представление о своем теле, своих психических свойствах, моральных качествах и т.д.), их конкретное содержание и значимость варьируются в зависимости от социальных и психологических условий и состояний...»⁵. Степень правильности образа «Я» выясняется при изучении

⁵ Кон, И.С. Проблема «Я» в психологии / И.С. Кон // Психология самосознания. – Самара: БАХРАХ – М, 2011. – С. 45-96.

одного из важнейших его аспектов — самооценки личности, т.е. оценки личностью себя, своих особенностей, возможностей, качеств и своего места среди других людей.

Самооценка предполагает критическое отношение к себе, постоянную диагностику своих возможностей к предъявляемым жизнью требованиям, умение самостоятельно ставить перед собой осуществимые цели, строго оценивать течение своей мысли и её результаты, подвергать тщательной проверке выдвигаемые догадки, вдумчиво взвешивать все доводы «за» и «против».

Самооценка тесно связана с уровнем притязаний личности [34]. Уровень притязаний определяется самооценкой себя как профессионала в прошлом (ретроспективная профессиональная самооценка), в настоящем (актуальная профессиональная самооценка), в будущем (потенциальная и идеальная профессиональная самооценка). Уровень притязаний определяет зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности, то, за что он берется, как он в состоянии оценить свои успехи или неудачи. Уровень профессиональных притязаний динамичен, меняется от чередования успеха или неуспеха в профессиональной деятельности [34].

- Профессиональная установка выпускников высших учебных заведений на трудовую деятельность. Желание овладеть профессией, получить квалифицированную подготовку, достичь успеха в профессиональной деятельности – все это определяют профессиональные установки, которые формируются из соотношения склонностей, мотивов, целей, смыслов. Данный элемент гарантирует устойчивый, целенаправленный характер протекания результативной работы.

Ватульян М. А. под профессиональными установками понимает «концепцию руководства темой профессионального развития», которая направлена на социальные требования для назначения профессиональной деятельности, психологическую способность решать конкретные задачи, связанные с возрастом вхождения на рынок труда. Профессиональное

отношение выражает личную деятельность выпускников и относится к положениям, которые вытекают из общего процесса развития и процесса профессиональной подготовки выпускников вузов.

Немаловажную роль при их осуществлении в экономическом поведении играют, с одной стороны, карьерные ожидания субъекта, а с другой – его ценностные установки»⁶. Карьерные ожидания – коэффициент, отображающий итоги планирования своей профессиональной работы (число должностных позиций либо видов работ, которые необходимо пройти и освоить, чтобы достичь окончательной цели карьеры) на основании субъективной оценки личностью своих компетенций и возможностей. Ценностные ориентации рассматриваются как отражение в сознании субъекта ценностей (усвоенных в процессе социализации норм, идеалов и принципов, отражающих включенность индивида в культуру), признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров [22].

- Мотивационно – ценностный компонент – это ценность, которая состоит из профессионального призвания, определяется как привлекательность для конкретной профессиональной деятельности, основанная на знании цели конкретной специальности, осознание способностей и возможностей выпускника вуза, овладение специальностью и оценкой потенциальной профессиональной деятельности (иначе «ощущение профессии»). Профессиональные намерения тесно связаны с призванием – это осознанное отношение к любой профессиональной деятельности, которая включает в себя знание профессии, желание выбрать определенную профессию и пройти обучение по выбранной специальности. Профессиональные склонности, которые являются потребностями человека и обусловлены определенной профессиональной деятельностью, реализуются в выбранной профессии. Потребности выпускника вуза и ценностные ориентации составляют основу

⁶ Ватульян, М.А. Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев: результаты социологического опроса / М.А. Ватульян // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 5.

мотивации его профессиональной деятельности. Профессиональные намерения тесно связаны с призванием – это осознанное отношение к любой профессиональной деятельности, которое включает в себя знание профессии, желание выбрать данную профессию и пройти обучение по выбранной специальности. Профессиональные склонности, которые являются потребностями человека и обусловлены определенной профессиональной деятельностью, реализуются в выбранной профессии. Потребности и ценностные ориентации являются основой мотивов профессиональной деятельности. Это внутренние мотивы, которые направляют деятельность выпускника высшего учебного заведения в его профессиональном поведении, а также его ориентацию на профессиональное поведение в целом и на различные профессиональные области (к примеру, на содержание, процесс, результат и другие) или на внешние факторы, которые лежат вне профессиональной деятельности (к примеру, заработок, льготы и другие). Мотивы определяют целенаправленность профессионального поведения. Цель в профессиональной деятельности – это направленность на конечные и промежуточные результаты труда, это осознанный образ результата труда у человека. Труд эффективен тогда, когда есть смысл профессиональной деятельности, то есть основания для оценки человеком личной значимости профессиональной деятельности, то есть пристрастное личностно - опосредованное индивидуальным опытом отношение человека к труду. Совокупность смыслов жизни, профессии и других образуют систему духовных личностных ценностей человека, его личный профессиональный менталитет, его индивидуальное профессиональное кредо. Осмысление человеком предмета профессии, условий, задач действий, результатов, межличностных отношений в ней создает осмысленное отношение к труду. Это определяющее условие эффективного труда.

Адаптация к новым условиям труда проходит в период профессиональной работы. Чем больше выпускник высшего учебного заведения подготовлен к выбранной работе и в соответствии от своих навыков и профессиональных качеств, тем легче будет для него данная адаптация. Если

мотивационная сфера профессиональной работы побуждает желание человека работать, сохраняя при этом интерес к ней во время ее выполнения, то операционная сфера профессиональной работы выполняет свою исполнительную функцию и обеспечивает достижение необходимого результата. Характер мотивирующей сферы труда заключается в том, что человек делает то, что он действительно хочет, либо к чему стремится.

- Профессиональное сознание и самосознание. Профессиональное самосознание формируется на базе общего самосознания личности. Профессиональное самосознание – это набор представлений человека о себе как о профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как к профессионалу. Профессиональному самосознанию предшествует профессиональная определенность - это осознанность и конкретность профессиональных планов на будущее, проявляющаяся в том, как человек хочет применить полученное образование, какого результата хочет достигнуть на профессиональном поле и что для этого готов предпринять. Это и результат, и мера его профессионального самоопределения. Профессиональная определенность личности включает в себя: тип мышления, темперамент, характер, желание.

Проведенный анализ исследований понятия «психосоциальная готовность выпускника вуза к трудоустройству» позволяет нам сделать вывод о том, что данная готовность - это подвижная динамическая структура, состоящая из связанных между собой компонентов, таких как мотивированность к профессиональной деятельности (целостная система психологических образований личности, актуализирующийся в разных ситуациях трудовой деятельности, побуждающая к трудовой деятельности, а также регулирующая поведение выпускников вузов в процессе профессиональной деятельности), профессиональные установки (система карьерных ожиданий и ценностных ориентаций выпускников вузов), профессиональная определенность (осознанность планов на будущее, проявляющихся в реализации полученного

образования, профессиональных достижениях и намерениях), психологическая устойчивость и профессиональное самосознание.

1.2. Особенности формирования социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству

Ситуация на рынке образовательных услуг заставляет вуз проявлять заботу о трудоустройстве выпускников, поскольку их обеспеченность работой – важный показатель конкурентоспособности университета.

Ситуация с трудоустройством выпускников вузов, сложившаяся в новых социально-экономических условиях – при отсутствии государственного заказа, предполагает необходимость выработки принципиально новых подходов, организационных и методических принципов, создания функционирования государственной системы содействия занятости, учащейся молодежи и трудоустройству молодых специалистов. В связи с этим представляется весьма актуальным решение проблем, связанным с синтезом двух составляющих процесса модернизации общества – профессионального образования и рынка труда. Ведь тесная связь учебного заведения с предприятиями - потребителями позволяет готовить молодых специалистов, адаптированных к современным условиям труда.

Учебное заведение находится в определенной ответственности, как перед обществом, так и перед студентами по формированию специалистов, необходимых обществу и отличающихся профессионализмом и конкурентоспособностью. Так как при формировании готовности будущего специалиста в процессе профессиональной подготовки в вузе складывается самооценка возможностей в их соотношении с предстоящими трудностями; формируются установки на осознание профессиональной задачи; определяются специальные способы деятельности и модели соответствующего профессионального поведения. Психологическая готовность студента к

трудоустройству проявляется: в форме установок, предшествующих любым психическим явлениям и проявлениям (проекция прошлого опыта на ситуацию «здесь и сейчас»); в виде профессионально-мотивационной готовности, в виде личностной готовности к самореализации, как показатель конкурентоспособности.

Психосоциальная готовность, может быть и как содержание установки, и как необходимая предпосылка успеха и эффективной профессиональной деятельности человека. Что касается конкурентоспособности выпускников в той профессиональной нише рынка труда, для которой их готовил вуз, то встает проблема стартовых возможностей. Под ними, прежде всего, понимаются совокупность факторов, влияющих на возможности выпускников вузов достойным образом конкурировать на рынке труда, а также влияющих на реализацию ими в полной мере своего потенциала (способности, задатки).

Многие исследователи говорят, об объективных причинах, затрудняющие поиски работы и трудоустройство молодежи, среди которых:

- общая неблагоприятная социально – экономическая ситуация в стране;
- неправильная оценка молодым человеком реальной ситуации на рынке труда (у выпускников происходит первичная адаптация на рынке труда, они еще не владеют приемами анализа и оценки реальности, что может быть выработано только при целенаправленном обучении);

- ошибочный выбор профессии при раннем профориентировании (к 12 – 13 годам);

- не освоенность приемов и методов самостоятельной работы: молодые люди больше полагаются на помощь родителей, друзей или знакомых; часто завышенная или заниженная самооценка не дает возможности вести объективный диалог с работодателем (адекватная самооценка своих способностей и возможностей появляется при всестороннем осмыслении своих возможностей и профессиональной коррекционной работе специалиста);

- неумение вести деловую беседу и самопрезентацию: выпускники, получившие определенные знания по профессии, не имеют практических навыков и опыта делового общения, самоподачи и самоопределения.

Понимание причин, затрудняющих трудоустройство выпускников, дает возможность более эффективно организовать процесс обучения на основе концепции профессионального развития: развивать профессионально значимые качества, вырабатывать навыки общения для успешного поиска работы, трудоустройства и профессиональной деятельности [32, 200].

В настоящее время все чаще говорят о том, что показателем эффективности работы вуза являются не образовательные технологии как таковые, а конечный результат, которым можно считать даже не сам факт трудоустройства, а уровень заработной платы специалиста после прохождения испытательного срока. И все же первым шагом построения карьеры молодого специалиста является его трудоустройство.

Вуз может влиять на соотношение студентов, проявляющих активность и пассивность в отношении карьеры, увеличивая тем самым число молодых специалистов, в будущем реализующих себя в профессиональной деятельности.

Комплексное решение этих проблем возможно в случае появления посредников между представителями студенчества и работодателя в виде организованных вузовских центров содействия трудоустройству, которые позволят, осуществлять психологическую помощь на протяжении всего образовательного процесса, начиная с первого курса. В первую очередь – это профконсультирование, целью которого является психологическая диагностика склонностей и способностей студента. У большинства подростков и многих взрослых есть проблема в самостоятельном и адекватном выборе профессии. Осознанное, свободное, и самостоятельное решение возможно принять лишь на основе знаний всей ситуации выбора и умения ею управлять.

Следующим шагом является организация семинаров, круглых столов для получения данных об основных психологических проблемах соискателей и информирования их о ситуации на рынке труда. На старших курсах – это

тренинги и семинары по технологиям трудоустройства выпускников высших учебных заведений, которые позволят подготовиться к активному поиску работы после окончания высшего учебного заведения, чтобы приобрести эффективные навыки общения. Исследование индивидуальных способов установления и поддержания контактов в различных ситуациях взаимодействия и ведения беседы, выявление недостатков и стереотипов общения [27].

В решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать упор на повышении активности и инициативы самих молодых специалистов, чтобы они могли стать реальными субъектами на рынке труда. Задача вузов в этой связи, отмечает в своих исследованиях Н. В. Гончарова, «заключается в обеспечении их более раннего и основательного включения в эту систему»⁷. Взаимодействие между предприятиями, государственными организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах с одной стороны, и вузами - с другой, должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе – более дифференцированным и адаптированным к интересам организации [26, 105-112].

Социально-психологическая адаптация выпускников высших учебных заведений к рынку труда является важной частью подготовки к работе и построения профессиональной карьеры для будущих специалистов. Для многих высших учебных заведений эта область была уникальным событием на заключительном этапе профессионального образования.

Эффективная адаптация к рынку труда может быть достигнута только путем систематической подготовки студентов на рабочем месте. Исходя из этого, можно выделить основные направления деятельности по социально-психологической адаптации студентов к рынку труда:

- мероприятия, направленные на формирование профессиональной культуры студентов, привитие ценностей и норм профессиональной среды

⁷ Зернова, Л.П. Самооценка как фактор успешной социализации личности [Электронный ресурс] / Л.П. Зернова. – Электрон. – Режим доступа: <https://sibac.info/conf/social/iii/54520html>.

(ярмарки работ студентов с привлечением социальных учреждений и работодателей, т. п.);

- специальные учебные курсы с целью формирования уверенного профессионального поведения молодежи на рынке труда, рассчитанная на два старших курса;

- сертификация качества рабочей силы: знания молодыми специалистами идеологии системы качества является важным компонентом успешности в построении профессиональной карьеры;

- сопровождение карьеры выпускника учреждения образования: является необходимым на период поиска работы молодым специалистом и адаптация его на рабочем месте;

- мониторинг успешности выпускников образовательного учреждения: исследование востребованности выпускников на рынке труда, успешности их трудоустройства, проблем адаптации позволят учебному заведению провести диагностику проблем профессиональной и социально-психологической подготовки специалистов;

- циклы социально-психологических тренингов уверенного профессионального поведения на рынке труда, включая проблемы адаптации к рабочему месту.

Расширение возможностей выбора профессионального пути, вида занятости, повышение собственной ответственности за принятие индивидуального решения, рост «стоимости» неверного решения создают объективные предпосылки для обучения выпускников вуза навыкам повышения конкурентоспособности на рынке труда. В условиях постоянных технологических изменений человек, занятый поиском работы, должен владеть необходимыми приемами самопрезентации, уметь произвести желаемое впечатление, достойно представить свои профессиональные и личностные качества. Динамизм современного рынка труда диктует для соискателей работы такие качества, как гибкость и мобильность, расширение собственного

профессионального поля деятельности и творческое осмысление собственного опыта, целей и ресурсов.

Подготовка студентов высших учебных заведений к самостоятельному решению проблем занятости на современном рынке труда, включает ряд задач:

- получение знаний и навыков в построении плана профессиональной карьеры и самостоятельного поиска работы, изучение современных средств и методов поиска работы;

- овладение навыками эффективной самопрезентации в решении вопросов трудоустройства;

- повышение чувства ответственности за решение проблемы трудоустройства;

- развитие способностей к самоанализу, осознанию ситуации и себя в этой ситуации, формирование навыков саморегуляции.

Одним из эффективных методов работы по социально-психологической адаптации выпускников вузов является социально-психологический тренинг, призванный существенно облегчить и ускорить процесс овладения знаниями, умениями и навыками эффективного социального поведения. Тренинг способствует оптимизации коммуникативных возможностей студентов, необходимых для организации полноценного продуктивного взаимодействия с другими людьми в практической деятельности и межличностных отношениях. Существуют все необходимые предпосылки для использования тренинга для студентов, так как у них ярко выражена потребность в самопознании, достаточно сформированы рефлексия, содержательная самооценка, выражена потребность в общении и существуют трудности в сфере самопрезентации. Особое значение в работе со студентами выпускных курсов имеет развитие у них умений и навыков самопрезентации: развитие умений быстро и точно распознавать состояние партнера по общению, располагать к себе (мимикой, пантомимикой, интонациями речи), связно и ненавязчиво объяснить конкретному человеку те возможности, которые он получит в результате совместного сотрудничества, продемонстрировать навыки делового

взаимодействия, способность ценить свое и чужое время, оптимальным образом организовывать профессиональную деятельность.

Социально-психологический тренинг является оптимальным средством усвоения знаний, умений, навыков. Участвуя в моделировании типичных ситуаций общения, каждый член группы имеет возможность получить обратную связь о своем поведении, посмотреть на себя со стороны, многое осознать. Социально-психологический тренинг – это не просто тренировка себя, своих навыков, это более глубокое осознание себя как личности, развитие «психологического зрения» в восприятии и понимании других людей, развитие навыков конкурентоспособности и планирования профессиональной карьеры выпускников.

Таким образом, можно говорить о том, что при проведении работы с выпускниками вузов по социально-психологической адаптации - готовность к трудоустройству у выпускников вуза будет проявляться в активно-положительном отношении к профессиональной деятельности, социально-ценном профессиональном выборе и практическом включении в профессиональную деятельность, в способности активно и быстро овладевать профессией, адаптироваться на рынке труда, добиваться высоких показателей, в стремлении и умении повышать свою квалификацию.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

2.1. Диагностика психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству

Профессиональная подготовка студентов вуза рассматривается как динамический, целенаправленный процесс, конечная цель которого - формирование комплекса профессиональных качеств личности. Анализ предшествующего опыта показывает, что, независимо от того, насколько качественно этот процесс организован, сам по себе он не оказывает прямого влияния на профессиональное становление будущего специалиста, если цели данного процесса не совпадают с внутренней позицией студента, его потребностями, интересами, установками и ценностными ориентациями. В связи с этим важным является изучение проблемы адаптации студентов вуза к будущей профессиональной деятельности, его социально-психологической готовности к трудоустройству. Студенческий возраст является наиболее благоприятным для достижения молодым человеком зрелости как субъекта общения, познания и деятельности, формирования своей индивидуальности, а значит, и для формирования психологической готовности к трудовой деятельности, к профессиональному, карьерному росту.

Ситуация, складывающаяся сегодня на российском молодежном рынке труда, характеризуется высокой напряженностью, что связано не только с дефицитом рабочих мест и высокими требованиями работодателей, но и во многом зависит от уровня психологической готовности молодых специалистов.

О низком уровне психосоциальной готовности современных выпускников к профессиональной деятельности свидетельствуют ряд исследований:

- Зиятдиновой Ф.Г., проведенных на выпускниках факультета психологии МГУ - основной причиной неуверенности в своих силах в процессе трудоустройства, студенты считают «отсутствие практических знаний» - 65%;

недостаток «самостоятельной практики» - 53%; несформированность приемов поиска работы – 74%; отсутствие навыков самопрезентации – 48% [37, 70.];

- Белокрыловой Г.М., по мнению которой, излишний академизм, «книжность» занятий являются основным препятствием в становлении профессионала [16, 16.];

- Пряжникова Н.С., результаты исследования, которого свидетельствуют существовании неопределенности профессионального будущего у значительной части молодежи, впервые вступающей на рынок труда [6, 256];

- Полдолиной М.Л., которая считает, что современные молодые специалисты имеют ряд характерных особенностей, среди которых часто отмечается необоснованная амбициозность, проявляющаяся в неадекватной самооценке, завышенных притязаниях выпускников, нереалистичных ожиданиях в начале карьерного пути [63, 9];

- Демич И., результаты исследования которой свидетельствуют о том, что причина высокой безработицы среди молодежи – в ее неподготовленности к новым экономическим отношениям, в несоответствии профессиональной подготовки потребностям рынка труда, в недостаточной мотивации к труду [32, 200].

Пригожин А.И., в своей работе «Современная социология организаций» [66] подчеркивает, что российская молодежь характеризуется неустойчивостью жизненных установок: из-за этого она более мобильна при выборе и поиске рабочего места и в то же время не готова к самостоятельным действиям на рынке.

В своих научных работах авторы Лисовский В.П. и Оконник И.М. подчёркивали проблему трудоустройства выпускников высших учебных заведений, отмечают в своих работах снижение этого показателя в большинстве регионов Российской Федерации, что связано со сменой работодателей и структурной перестройкой экономики территорий. Сами выпускники высших учебных заведений отмечают сложность поиска работы и ее достойную оплату, построения карьеры и заботы о своем будущем.

В современном обществе нет четко выраженных ожиданий в отношении молодых людей, за исключением ожидания от них быстрой адаптации к взрослому миру и его законам. Поэтому, перед студентом на момент выпуска из высшего учебного заведения и на момент начала профессиональной деятельности остро встают вопросы выбора своего уникального пути: «Кто я?», «Чего я хочу?», «Что я могу?», которые в идеале должны быть векторно определены четырьмя - пятью годами ранее, т. е. еще на выпуске из школы.

В данной ситуации происходит столкновение представлений выпускника с требованиями реальной жизни. Уже на младших курсах закладываются конфликтные противоречия, которые провоцируют образования специфического психоэмоционального состояния, в научной литературе описываемого как «невроз безработицы» [20]. Студент на протяжении длительного периода обучения в вузе испытывает переживание, по своим составляющим схожим с психоэмоциональным состоянием безработного человека, на самом же деле таковым не являющимся. Совершенно ясно, что данный невроз вызывает изменения в социальном окружении и в экономическом и психологическом положении человека, страдающего этим расстройством. При прочих одинаковых условиях в конкурентной борьбе за вакантное рабочее место у того безработного, который не падает духом, шансы будут значительно выше, чем у того, кто уже отчаялся и впал в апатию. Вероятнее всего, именно первый получит работу, которой добиваются оба [20].

Следовательно, молодые специалисты на рынке труда являются достаточно уязвимой категорией граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. Резкий переход из состояния относительно стабильной распределительной системы к рыночным отношениям предъявил новые требования к экономическому и социальному поведению населения России, к характеру его социальных действий по «вписыванию» в рыночную экономику [35].

Более 80% учащихся по окончании вуза нуждаются в помощи при трудоустройстве. По словам ректоров ведущих университетов России -

проблема трудоустройства выпускников возникла еще в 1990 году, после того, как было отменено централизованное распределение выпускников учебных заведений. С тех пор эта проблема приобрела социальный характер.

Новая система содействия трудоустройству выпускников вузов России пытается найти эффективные способы решения вопроса, например внедрение программы «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» [3]. Так в 75 субъектах РФ определено 76 региональных центров содействия трудоустройству выпускников. Для эффективной работы в системе занятости открыты молодежные биржи труда (МБТ), функционируют молодежные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, осуществляющими психологическую, консультационную, юридическую и информационную помощь. Основной целью деятельности данных организаций является создание благоприятных условий для интеграции молодежи на рынке труда, адаптации ее к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижение социальной напряженности в молодежной среде региона и обществе в целом [3].

Для достижения этой цели предусматривается решение следующих задач:

- создание правовых и организационных условий для предотвращения значительного роста безработицы среди молодежи;
- социально-психологическая адаптация молодых людей к рыночным условиям;
- обеспечение занятости с ориентацией на интересы и способности человека;
- создание системы информации, способствующей принятию решения о трудоустройстве, обучении и переквалификации;
- правовое просвещение молодежи;
- профилактика правонарушений среди подростков и молодежи;
- содействие системе поддержки молодой семьи. Поставленные задачи

реализуются на основе соответствующих региональных социальных программ.

Программа «Эффективное поведение на рынке труда» ориентирована на категорию молодежи 18-23 года, т. е. на выпускников вузов. Она предлагает активные формы обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда. Данная программа определяет не только практический опыт трудоустройства, но и призвана повысить личные качества молодых людей, т. е. сделать их более конкурентоспособными на рынке труда.

Реализация данной программы позволяет молодежи получить возможность эффективно адаптироваться к современным условиям рынка труда.

В системе социальной защиты населения от безработицы важное место для кадровых агентств занимает право молодежи на бесплатное обучение, повышение квалификации и переподготовку [2].

Вышеперечисленные мероприятия являются дополняющими друг друга, и для наиболее оптимального решения проблемы занятости молодежи целесообразно их совместное комплексное и целенаправленное применение. Для этого нужно совершенствовать законодательную базу. Нужно как можно больше внимания уделять молодым специалистам. Государственные и федеральные социальные программы должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики, в сфере образования подготавливать конкурентоспособных высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, в настоящее время проблема трудоустройства выпускников вузов не остается без внимания, службами занятости, при содействии в трудоустройстве, разрабатываются различные социальные программы, которые решают не только социально-экономические, но и социально-психологические проблемы молодых специалистов. Прогнозирование поведения выпускников на рынке труда, диагностика и коррекция негативных психологических состояний — одни из основных направлений деятельности службы занятости по работе с молодежью.

Стабильное эмоциональное состояние, психологическая готовность к профессиональной деятельности, уверенность в себе и своих силах способствует быстрому трудоустройству новоиспеченному выпускнику.

Для достижения цели исследования была разработана программа диагностического обследования и выявлены особенности социально - психологической готовности к трудоустройству студентов, обучающихся на последнем курсе вуза. Диагностическое обследование осуществлялось в мае 2018 года на базе Института общественных наук и массовых коммуникаций ФГАОУ ВО «Белгородского государственного национального исследовательского университета» среди выпускников 4 курса по направлениям подготовки 39.03.02 Социальная работа, 39.03.01 Социология, 39.03.03 Организация работы с молодежью, 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, 42.03.02 Журналистика. В исследовании принимали участие 80 респондентов.

При характеристике критериев учитывалась адекватность, преимущественное использование объективных показателей, и учитывалось содержание выявленных компонентов готовности к трудоустройству выпускников. В ходе исследования были определены следующие критерии и показатели:

- мотивационно-ценностный показатель (в данном случае имеется ввиду потребность в работе, а именно включает в себя волевой, эмоциональный и ценностный характер);

- операционно-деятельностный показатель (в данном случае имеется ввиду владение способами и методами деятельности, знаниями и навыками (действиями), необходимыми при трудоустройстве на работу);

- рефлексивно-оценочный показатель (в данном случае имеется ввиду самосознание как объект деятельности, самооценка готовности решать поставленные проблемы, связанные с процессом трудоустройства, овладение традиционными и современными приемами саморегуляции, овладение профессиональной деятельностью и способность контролировать поведение).

Для определения сформированности выделенных показателей психосоциальной готовности к трудоустройству у респондентов использовались следующие методики (см. таб.1)

Таблица 1.

Характеристика методов исследования.

| Критерии | Методы исследования |
|----------------------------|---|
| Мотивационно-ценностный | Методика диагностики социально-психологических установок личности Потемкиной О.Ф.; Методика направленности Б.Басса |
| Операционно-деятельностный | Заполнение резюме; тест-тренинг «Собеседование при приеме на работу» |
| Рефлексивно-оценочный | Опросник ВСК; Методика диагностики самооценки Дембо-Рубинштейна в модификации А.М. Прихожана. Психологический тест М. Снайдера «Оценка самоконтроля в общении» |

Краткое обоснование выбранных методов диагностики: для диагностики социально-психологических установок личности была выбрана методика Потемкиной О.Ф.. Данная методика направлена на выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат».

Для исследования самооценки студентов выпускных курсов была использована методика Дембо - Рубинштейна в модификации Прихожана А.М.. Стимульный материал представлен следующими шкалами: здоровье; ум, способности; характер; авторитет у сверстников; умение многое делать своими руками, умелые руки; внешность; уверенность в себе. Целью теста является выявление уровня самооценки студентов-выпускников, так как самооценка является эмоционально-ценностным компонентом самосознания личности.

Психологический тест М. Снайдера «Оценка самоконтроля в общении» состоит из десяти предложений, и направлен на оценку самоконтроля в общении, умение взаимодействовать с собеседником, управлять своими эмоциями [50].

С помощью методики направленности личности Б. Басса выявляются следующие направленности личности: направленность на себя (Я) - ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность; направленность на общение (О) - стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми; направленность на дело (Д) - заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Опросник изучения волевого самоконтроля направлен на обобщённую оценку индивидуального уровня развития волевой регуляции, под которым понимается (в самом общем виде) мера овладения собственным поведением в различных ситуациях – способность сознательно управлять собственными действиями, состояниями и побуждениями. Указанные особенности во многом определяют индивидуальный стиль и конкретные проявления активности человека.

Опросник ориентирован на индивидуальное психологическое консультирование и коррекцию, позволяет получить информацию об осознаваемых особенностях саморегуляции.

Неотъемлемой частью процесса трудоустройства является представление резюме – элемента реализации современных правил делового этикета, но вместе с этим одного из самых эффективных средств саморекламы на рынке труда. Целью резюме является привлечение внимания к себе при заочном знакомстве, а также побуждение работодателя пригласить потенциального сотрудника на встречу.

Для диагностического исследования резюме является показателем образованности, грамотности и творческого потенциала выпускника, навыков самопрезентации, умения кратко и точно излагать информацию, характеризовать свои сильные и слабые стороны.

По результатам диагностики социально-психологических установок личности, мы получили следующие результаты: по степени выраженности социально-психологических установок большинство студентов ориентируется на деньги (72,5%), свободу (63,75%), власть (60 %), в меньшей степени студенты склонны к ориентации на труд (52,5%) и 42,5% респондентов ориентируются на результат, то есть могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам (Приложение 1). Эти данные позволяют нам говорить о том, что даже при достаточно высоких показателях ориентации на общественные и социально значимые установки, такие как альтруизм и труд, преобладающими установками остаются ориентация на материальные блага (рис.1.)

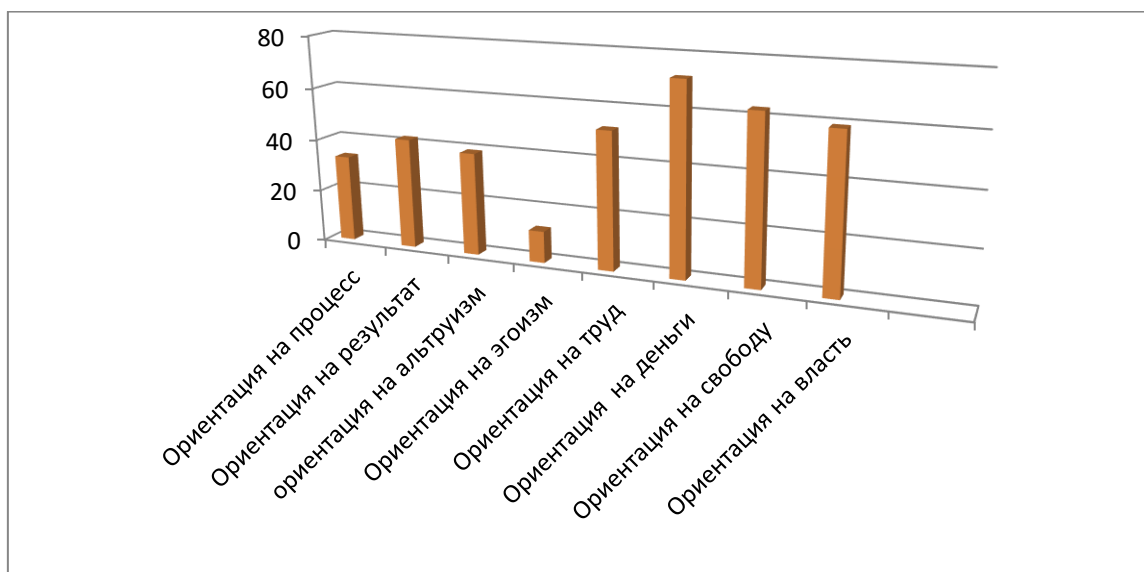


Рис.1. Распределение результатов по методике диагностике социально-психологических установок Потемкиной О.Ф.

Проанализировав результаты исследования ориентации личности с использованием метода Б. Басса (рис.2) направленность на дело (Д) выявлена у 40% анкетированных, что характеризует их как заинтересованных в решении

деловых проблем, а именно в умении отстаивать собственное мнение, что является полезным для достижения поставленной цели. Проведя исследование, можно отметить, что 37,5% выпускников высших учебных заведений склонны к самоориентации, то есть ориентированы и направлены на прямое вознаграждение и удовлетворение без учета работы и работников, склонны к агрессивности в получении статуса, авторитета и соперничества, раздражительности, страха и интровертированности. Так же стоит отметить, что 23,75% анкетированных уделяют больше внимания общению, то есть направлены на общение (О). Данные выпускники стремятся поддерживать отношения с людьми в любых условиях, сосредоточиться на общих действиях, но часто за счет выполнения конкретных задач или оказания искренней помощи людям, также данные фокусируются на социальном согласии, групповой зависимости, потребности в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Сравнительно одинаковое число студентов, выбравших направленность на дело и направленность на себя, подтверждает результат предыдущей методики, о том, что при трудоустройстве студенты все же склонны ориентироваться на материальные ценности, желание быстрого карьерного роста (Приложение 4).

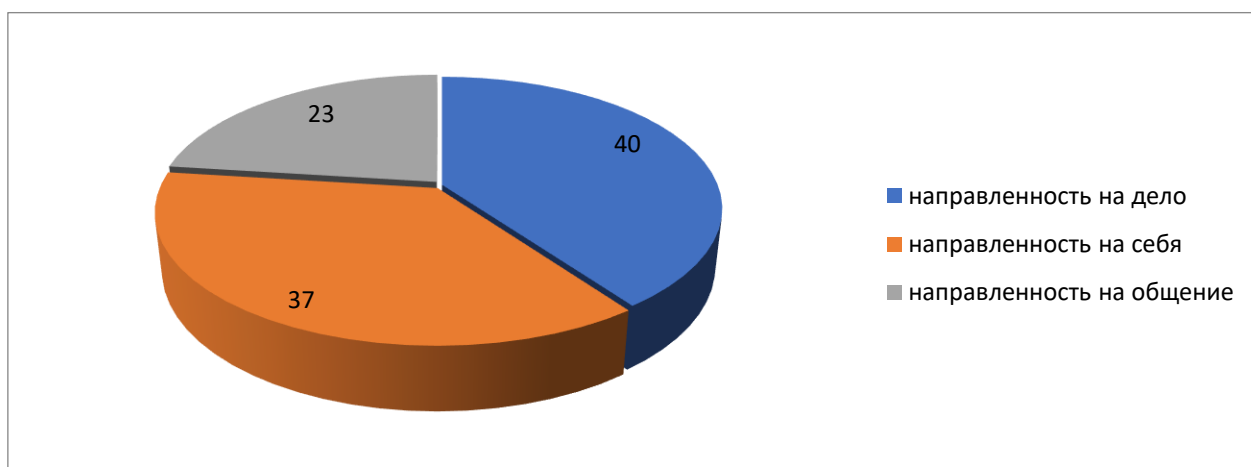


Рис.2. Результаты диагностики направленности личности по методике Басса Б.

При проведении собеседования было выявлено, что большинство респондентов обладает культурой общения (87,5 %), то есть умеют грамотно строить речь, употреблять верные речевые обороты, вести деловую беседу. Большинство студентов настроены на будущее позитивно, считают, что большинство жизненных проблем разрешимы. Практически 100% респондентов обладают высокой самооценкой, 68,75% имеют высокий уровень притязаний, стремятся к карьерному росту. Однако с критической позиции на себя реально смотрят только 23,75 %, при оценке отрицательных черт. 53,75 % респондентов не в полной мере берут ответственность за свою жизнь и дальнейшее трудоустройство только на себя, считая, что внешние факторы («нет хорошей работы в регионе», «в городе низкие зарплаты», «работодатели требуют невозможного» и т.д.), влияют их профессиональное будущее. 47,5% респондентов имеют способность самостоятельно справляться с трудностями, готовы полностью брать на себя ответственность за свои действия. 42,5% студентов проявляют стремление применить полученный опыт там, где они могут дать наибольшую отдачу и будут по достоинству оценены, изъявляют желание работать в команде.

Из 100% опрошенных на вопрос о знаниях профессиональных функций четко дали ответ только 50% студентов, остальные не имеют достаточно четкого представления о том, чем им предстоит заниматься, «плавают» в теоретических знаниях.

90 % студентов на вопрос о внесении новшеств в профессию, не дали внятного развернутого ответа, что свидетельствует об их некоторой неуверенности в себе, которая может стать серьезной преградой для построения карьеры, так как такой сотрудник будет опасаться выносить свои идеи на суд руководства, не сможет построить адекватные взаимоотношения с коллективом (Приложение 5).

В процессе заполнения резюме выпускниками ФГАОУ ВО «БелГУ» у всех участников были выявлены следующие ошибки: большая часть респондентов (82,5 %) не умеют писать резюме по принятой в деловой среде

структуре, 20% допустили орфографические ошибки; при заполнении резюме от руки 66,25 % не следили за своим почерком – это немаловажный показатель характера человека, по которому можно определить наличие или отсутствие таких незаменимых качеств для офисного сотрудника, как аккуратность, собранность и даже ответственность; 37,5% указали информацию, не относящуюся к профессиональным качествам, например: «умение вести домашние дела», «хорошая физическая подготовка» и т.п.; у 70 % студентов резюме содержит неточные и размытые биографические данные, отсутствует информация о профессиональном опыте. У всех респондентов при описании профессионально-личностных качеств не указаны желание и энергия работать, способность к творчеству, нацеленность на достижение результата, т.е. качества, необходимые для успешного трудоустройства.

По методике определения самооценки Дембо - Рубинштейна в модификации Прихожана А.М. в результате тестирования определено, что у 2/3 респондентов достаточно высокий уровень притязаний. Такая тенденция, возможно, имеет место в связи с привыканием к новой социокультурной ситуации жизнедеятельности выпускников и стремлением проявить себя в общении и взаимодействии с другими. В целом в выборке респондентов уровень самооценки адекватный, можно сказать, что студенты «не преувеличивают, но и не преуменьшают своих положительных и отрицательных характеристик», реально оценивая себя. Вместе с тем выявляется интересная тенденция: у 60% выпускников вуза достаточно высокий уровень притязаний, при этом уровень их самооценки соответствует среднему значению (62,5%), что может говорить о желании высоких результатов и достижений, но в тоже время опасение не справиться, неуверенность в своих возможностях для покорения поставленных целей (Приложение 2).

По результатам психологического теста М. Снайдера на оценку самоконтроля в общении у 23,75 % респондентов наблюдается низкий уровень коммуникативного контроля, то есть такие люди непосредственны и открыты,

прямолинейны, у них мало подверженное изменениям в различных ситуациях поведение, и они не считают нужным изменяться в зависимости от ситуаций. Способны к искреннему самораскрытию в общении. 42,5% респондентов обладают средним коммуникативным контролем, что характеризует их как людей искренних, но не сдержанных в своих эмоциональных проявлениях. Они могут определять сильные и слабые стороны собеседника, умеют установить дружескую атмосферу, понять проблемы собеседника, но иногда, в силу своих желаний и достижения цели могут не считаться с окружающими людьми. 35% - это выпускники с высоким коммуникативным контролем, то есть те, кто постоянно следит за собой, хорошо знает, где и как себя вести, управлять выражением своих эмоций. Вместе с тем у них затруднена спонтанность самовыражения, они не любят непрогнозируемых ситуаций. Их позиция: "Я такой, какой я есть в данный момент". Они легко входят в любую роль, гибко реагируют на изменение ситуации, хорошо чувствуют и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое произведут на окружающих (Приложение 3).

Высокий балл по опроснику ВСК отмечен у 45% (20-24 балла) испытуемых, что характеризует их как людей эмоционально зрелых, активных, независимых, самостоятельных. Они спокойны, уверены в себе, придерживаются своих взглядов. Для таких людей характерно принятие ответственности на себя, развитое чувство внутреннего долга. Как правило, они хорошо рефлектируют собственные мотивы, планомерно реализуют свои намерения, умеют распределять собственные усилия, способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью. 20% респондентов получили низкий балл (до 15 баллов) по методике ВСК, что может характеризовать их, как людей чувствительных, эмоционально неустойчивых, неуверенных в себе. Таким людям свойственна импульсивность и неустойчивость намерений, что может быть связано как с возрастной незрелостью, так и с не выраженной и неопределенной жизненной и профессиональной позицией. 36,25 % опрошенных набрали от 15 до 20 баллов, что в целом соответствует нормальному уровню волевого контроля, это люди с

достаточно стабильным эмоциональным фоном поведения, в меру заинтересованные в выполняемой деятельности, достаточно гибки в поведении, могут заставить себя «довести дело до конца», а могут поддаваться слабостям (Приложение 6).

По результатам проведенных исследований можно сделать вывод о том, что такие компоненты готовности к трудоустройству, как профессиональная определенность и профессиональные установки, сформированы у 47,5 % выпускников, студенты хорошо информированы о профессиональной деятельности, обладают знаниями, умениями и навыками в области трудоустройства, а 53,75% выпускников нуждаются в подкреплении своих профессиональных знаний и навыков.

Практически все опрошенные студенты обладают высокой самооценкой, адекватно оценивают свои достоинства и недостатки, имеют высокий уровень притязаний. Однако наблюдается тенденция, что не всегда студенты готовы прилагать усилия и работать над собой для достижения высокой планки поставленных целей. То есть желание получать высокую зарплату и иметь хорошую должность не коррелирует с желанием много работать и самосовершенствоваться.

В ходе диагностического обследования выявилось и то, что владеют навыками трудоустройства (собеседование, резюме) далеко не все студенты, что существенно может снизить их шансы при первичном трудоустройстве.

Полученные данные по итогам обследования свидетельствует о том, что необходимо формирование не только профессиональной мотивированности к трудовой деятельности, профессиональных определенности, установок и профессиональных знаний, умений и навыков, но умений и навыков трудоустройства, умения коммуницировать с работодателем и будущими коллегами.

2.2. Модель формирования психосоциальной готовности выпускников вузов к трудоустройству

Проведенное обследование подтверждает теоретические данные о том, что в современной действительности уровень социально-психологической готовности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности, в том числе к трудоустройству достаточно низкий, что обусловлено не только внутренними (ценностные ориентации, мотивы выбора будущей профессии, склонности, интересы, психофизиологические свойства), но и внешними (система профессионального образования, региональные особенности, информационное обеспечение по проблемам трудоустройства) факторами.

Отсутствие должного внимания к формированию данной готовности в образовательном процессе вуза является одним из основных препятствий на пути становления самодостаточного и конкурентоспособного молодого специалиста.

Как выбор образовательного маршрута студентом, так и дальнейшее движение вплоть до профессиональной самореализации должны проходить при высококвалифицированном социально-психологическом сопровождении. Признание необходимости такого сопровождения означает констатацию того, что даже высокоодаренный человек не представляет собой машину по переработке информации, а зависит от множества личностных мотивационных и личностных факторов, работа с которыми является условием успеха образовательного процесса. Для этого необходима программа практических мер, которая требует системности и, одновременно, сосредоточения на ограниченном количестве прорывных направлений».

Моделирование является одним из важнейших методов распознавания и преобразования социальных и профессиональных объектов [25, 8].

Французское слово «модель» означает «образец». «Модель является наглядным пособием или схемой, которая представляет собой изображение предмета, процесс либо явления при некоторой схематизации и условности

обозначением графических средств» [75]. В более широком смысле под моделью понимается описание, которое отражает реальность на уровне абстракции.

Штофф В.А. рассматривает данное понятие в двух аспектах. С одной стороны, под моделью он понимает «мысленно или практически созданную структуру, воспроизводящую ту или иную часть действительности в упрощенной (схематизированной или идеализированной) и наглядной форме»⁸.

Однако всегда модель в этом смысле выступает как некоторая идеализация, упрощение действительности. В то же время модель как составной элемент научной картины мира, содержит и момент фактизации, будучи продуктом творческого воображения, причем этот элемент в той или иной степени всегда должен быть ограничен фактами, наблюдениями, измерениями» [18, 72].

Существуют различные подходы к построению моделей. Так, при построении модели формирования готовности к деятельности Сиднева И.Е. доказывает, что необходимо опираться на системный и структурный подходы, которые позволяют рассматривать элементы и части в единстве, во взаимодействии ее компонентов и структурных составляющих [73].

В настоящее время моделирование как метод исследования получил широкое распространение в различных научных областях и направлениях. Моделирование – это воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для их изучения. Наличие отношений частичного подобия позволяет использовать модель в качестве заместителя или представителя изучаемой системы. Моделирование представляет собой процесс построения, изучения и применения моделей. Модель выступает как инструмент познания, который исследователь ставит между собой и объектом с целью изучения последнего.

⁸ Дахина, Е.Р. Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 – Астрахань, 2017. С.54.

Проанализировав научную литературу (Боротко Н.М., Слостенин В.А., Штофф А.В. и др.) по данной проблематике, было установлено, что в качестве структурных элементов модели выступают: цель, задачи, принципы, этапы, формы, методы и средства, обеспечивающие формирование компонентов социально-психологической готовности выпускников вузов к трудоустройству.

Целью модели выступает формирование социально-психологической готовности выпускников вузов к трудоустройству, обуславливающей успешное решение проблемы устройства молодого специалиста на работу и его конкурентоспособность на рынке труда.

Процесс формирования психосоциальной готовности выпускников вузов к трудоустройству в данной модели рассматривается как процесс взаимодействия преподавателей, представителей служб занятости, иных специалистов и студентов, как потенциальных субъектов трудоустройства, в результате которого выпускник вуза должен уметь вести самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих его конкурентоспособность и будущее трудоустройство в соответствии с полученной специальностью. Это процесс целенаправленного и организованного овладения студентами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми им для успешной жизнедеятельности.

Представленная модель включает в себя 4 взаимосвязанных компонента:

- целевой (методологические подходы, принципы, цель, задачи);
- содержательный (образовательная деятельность, практикоориентированная деятельность, психосоциальная деятельность);
- операционально-деятельностный (индивидуальные и групповые формы работы);
- оценочно-результативный (образовательная компетенция, социальная компетенция, коммуникативная компетенция, личностная компетенция).

Модель психосоциальной готовности выпускника вуза к трудоустройству рассматривается в контексте следующих методологических подходов: системный, личностно-ориентированный и компетентностный.

В настоящее время системный подход является одним из действующих компонентов процесса научного познания. Системные представления и методологические средства отвечают потребностям современного качественного анализа, раскрывают закономерности интеграции, участвуют в построении многоуровневой и многомерной картины действительности; они играют существенную роль в синтезе научных знаний. Системный подход – направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов [20].

Применение системного подхода призвано повышать эффективность организации и управления сложными системами, к которым относится и профессиональная деятельность.

Системный подход в формировании готовности выпускников вузов к трудоустройству позволяет исследовать социально-психологическую готовность как целостное системное личностное образование, неразрывно связанное как с внутренними факторами, формирующими личность обучающегося, так и с внешними факторами, составляющими окружающую среду выпускника.

Личностно-ориентированный подход основывается на теоретических положениях Амонашвили Ш.А., Бондаревской Е.В., Выготского Л.С., Леонтьева А.Н. и позволяет определить основные направления личностного развития выпускников. Этот подход связан с использованием личностно-ориентированных психологических и педагогических технологий в образовательном процессе, которые инициируют выпускников на самостоятельный поиск профессиональной информации, к активным дискуссиям, выводам в процессе индивидуальной и совместной (парной, групповой) работы.

Личностно-ориентированный подход – это методология, позволяющая посредством опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, строительства

и самореализации выпускника вуза, развития его неповторимой индивидуальности [64].

Во-первых, личностно-ориентированный подход направлен на удовлетворение потребностей и интересов выпускников вузов. Во-вторых, при использовании данного подхода преподаватель прилагает основные усилия не на формирование у студентов социально типичных свойств, а на развитие в каждом из них уникальных личностных качеств.

В-третьих, применение этого подхода предполагает перераспределение субъектных полномочий в учебно-воспитательном процессе, способствующее преобразованию субъектно-субъектных отношений между преподавателями и студентами [28 с. 93].

Компетентностный подход (Байденко В.И., Зимняя И.А., Леднев В.С., Никандров Н.Д., Хуторской А.В. и др.) возник сравнительно недавно, в рамках модернизации российского образования, поскольку ускорение темпов развития общества, новые требования к специалистам на рынке труда не позволяют ориентироваться только на сложившуюся образовательную систему. Одним из основных понятий этого подхода является понятие «компетенция», которое сегодня определяют как:

- «интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений» [58, 22].

- «круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом и совокупность которых отражает социально-профессиональный статус и профессиональную квалификацию, а также некие личностные, индивидуальные особенности (способности) или качества, обеспечивающие возможность реализации определенной профессиональной деятельности» [41, 417].

- «общепрофессиональные знания, умения, навыки, способности, а также готовность их актуализировать в сфере определенной группы профессий» [42];

- «сложное личностное образование, включающее не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую» [36, 40].

Анализ приведенных определений профессиональной компетенции показывает, что она определяется способностями, знаниями, умениями, навыками, личностными качествами и свойствами студента, полученными в процессе его обучения в вузе. Понятие «компетенция» в современных федеральных образовательных стандартах высшего образования не заменяет понятия «знания, умения и навыки», а расширяет и углубляет его. Человек, осваивающий те или иные компетенции, является не только носителем знаний, но и может их активно использовать в практической деятельности, оказывая влияние на общество в целях его изменения [21].

Компетентностный подход в образовании призван формировать профессиональный универсализм – способность человека применять полученные знания, способы действий не только в рамках определенной профессиональной деятельности, но и иных сферах деятельности. Выпускник вуза должен быть профессионально подготовлен: уметь работать в команде, принимать самостоятельные решения, проявлять инициативу и быть способным к инновациям. Готовность к перенапряжению, психологическая устойчивость, устойчивость к стрессовым ситуациям – вот к чему должен быть готов современный молодой специалист, который стремится построить карьеру.

Компетентностный подход – это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях [36, 40].

Согласно компетентностному подходу смысл образования состоит в том, чтобы развить у студентов способности к самостоятельному решению проблем в разных видах и сферах деятельности, используя социальный опыт решения мировоззренческих, познавательных, политических, нравственных и других проблем, в который включен студент и, собственный опыт,

формируемый при самостоятельном решении коммуникативных, познавательных, нравственных, организационных и прочих проблем, которые и составляют содержание образования [84].

Компетентностный подход находится в русле концепции непрерывного образования и имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжение профессионального роста и образования – с другой [52].

Процесс формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству должен строиться на принципах практико-ориентированности, универсальности, адекватности и модернизации, которые определяются из существующих на сегодняшний день тенденций процесса трудоустройства.

Первая тенденция проявляется в противоречии между желанием работодателя найти молодого специалиста, имеющего большой практический опыт и наличием выпускника вуза, как правило, не отвечающего данному требованию.

В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. К примеру, молодым специалистам, получившим строительное или техническое образование, зачастую устроиться на работу легче. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Работодатели предпочитают брать на работу грамотных, компетентных и ответственных сотрудников. Но выпускник вуза без опыта и высокого уровня профессионализма, как правило, не соответствует ожиданиям работодателя. Поэтому выпускники вузов представляют собой один из наиболее незащищенных слоев работников на рынке труда. Это обусловливается ужесточением работодателем требований к профессионализму, наличием

трудового стажа и социальной психологической нестабильностью, что влечет низкую заработную плату молодых специалистов.

В современном мире повышаются требования к содержанию и результативности высшего образования, вузы переориентируются на большую практическую готовность выпускников. Изменяется стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, в полной мере отвечающими требованиям современного рынка труда. Выстраивание и развитие партнерских отношений с работодателями дает вузам возможность дополнительно привлечь во все области деятельности дополнительные интеллектуальные, кадровые, организационные, материальные, финансовые ресурсы предприятий и организаций, увеличив тем самым количество реализуемых программ. А это, в свою очередь, позволяет повысить уровень подготовки специалистов и, следовательно, сделать их более конкурентоспособными на рынке труда.

Углубление партнерских отношений вузов с работодателями, в частности в сфере подготовки специалистов, реализуется со стороны вуза путем диверсификации образовательных программ и профилей подготовки, расширения элективной составляющей учебных планов и тематики выпускных квалификационных работ.

Деятельность предприятия, в свою очередь, позволяет оснащать учебно-научные лаборатории современным оборудованием, привлекать к образовательному процессу высококвалифицированных сотрудников и т.д. Все это создает условия для расширения индивидуализации обучения, способствует выбору студентами образовательных направлений применительно к будущей профессиональной деятельности, позволяет уже в процессе обучения формировать профессиональную компетенцию каждого выпускника на основании потребностей работодателей. А непосредственное участие студентов в деятельности предприятий и организаций в период обучения в вузе в значительной степени облегчает последующее трудоустройство и адаптацию выпускников [43, 208].

Поэтому психосоциальная готовность выпускников вузов к трудоустройству должна строиться на практико-ориентированном принципе. Этот принцип предполагает осознанное освоение выбранной профессии в процессе прохождения производственных практик, в ходе взаимодействия с работодателями.

Вторая тенденция проявляется в противоречии между существующими представлениями об идеальном специалисте (профессионале) у выпускников и работодателей. Современная образовательная система находится в процессе реформирования, вопросы подготовки специалистов в ней предъявляемым работодателями требованиям (наличие сформированности общекультурных и профессиональных компетенций) соответствуют достаточно мало. В соответствии с этим необходимо уделять большое внимание фактическим потребностям получаемой специальности, в соответствии с современными требованиями к ней. Так, например, современному социальному работнику необходимо изучать не просто правовые аспекты его работы, но и следить за систематическими изменениями в законодательстве, новыми механизмами его реализации и т.д.

Изучая потребности студентов высших учебных заведений, можно дифференцировать как фундаментализацию их знаний, так как их способность к инновациям, расширять сферу деятельности и готовиться к постоянному самообучению, то есть, деятельность выпускника в поиске личной профессиональной «ниши», в стремлении к профессиональной социализации (процесс входа в профессиональную среду путем получения опыта работы) для овладения ценностями профессионального мира.

Новые повышенные требования предъявляются работодателями к выпускникам: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание законов эффективного

взаимодействия в профессиональном коллективе, умение руководить людьми и т.д.

Часто для работодателей молодые специалисты более привлекательны с точки зрения минимизации расходов путем выплат минимальных зарплат, однако руководитель готов платить работникам за опыт в определенных узкоспециализированных областях, поэтому выпускникам без опыта занять соответствующее место в компании не представится возможным.

В связи с этим психосоциальная готовность к трудоустройству должна строиться на принципе «универсальности». Этот принцип предполагает получение такого образования, которое будет позволять относительно просто осваивать новейшие профессии в будущем.

Третья тенденция заключается в том, что имеющиеся в вузах специальности и профессии не всегда совпадают с запросами на рынке труда.

В современных социально-экономических условиях выпускники вузов, получив диплом высшего профессионального образования, как правило, оказываются невостребованными на рынке труда. Одной из причин невостребованности молодых специалистов является некоторая обособленность высшего образования от реальных запросов рынка труда [33, 67].

Вместе с тем, существует значительное ужесточение требований работодателей к профессиям, которые востребованы в том или ином реальном секторе экономики, в связи с чем значительная часть выпускников вузов сталкивается с серьезными трудностями при трудоустройстве.

Одна из причин невостребованности на рынке труда выпускников вузов связана с тем, что будущие специалисты выйдут на рынок труда только через 4-6 лет с момента поступления. Это определяет прогнозное изучение рынка труда, характеризующееся подвижностью спроса на специалистов. Подвижность на рынке труда спроса на специалистов обуславливается экономическим процессом модернизации производства. При этом зачастую работодатели, с одной стороны, не ориентированы вкладывать ресурсы в

профессиональное развитие своих работников, с другой стороны – стремятся к получению быстрого коммерческого эффекта от своей деятельности.

Это предполагает принцип модернизации – обучение тем профессиям, которые востребованы на рынке труда.

Принцип модернизации предполагает, что в случае появления в системе новых функций необходимо оптимизировать ее структуру, а не пытаться подогнать новую функцию под старую схему. Поэтому, когда меняется конъюнктура на рынке труда, вуз должен дать такое направление подготовки или профиль подготовки, чтобы выпускник смог реализовать свои потребности в трудоустройстве.

В связи с этим необходимо учитывать изменчивость системы, ее способность к развитию, адаптации, расширению, замене частей, накоплению информации. Обычно расширение функций предусматривается за счет обеспечения возможности включения новых модулей, совместимых с уже имеющимися. Для того чтобы система функционировала, она должна изменяться, взаимодействовать со средой.

Четвертая тенденция, которая определяет проблемность трудоустройства выпускников вузов, преимущественная ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату; низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем); недостаточная информированность выпускников вузов об особенностях и навыках поведения на рынке труда. Молодежь при поступлении в вузы ориентируется в основном, не на свой творческий и интеллектуальный потенциал, и на востребованность профессии на рынке труда, а на её популярность и престижность в обществе и, как следствие, выбирает будущую профессию, не соответствующую ожиданиям и не удовлетворяющую потребности в самореализации.

Современный отечественный рынок труда испытывает затруднения от недостатка рабочих мест с высокой производительностью, которые бы

предоставляли возможность получения высокой заработной платы. При этом сохраняется устойчивая тенденция негативного отношения молодежи к работе в производственной сфере (промышленность, строительство, транспорт и т.д.). По-прежнему, по мнению выпускников вузов, более привлекательными и престижными профессиями остаются профессии экономиста, юриста, менеджера.

Молодежь, получившая вузовское образование, входя на рынок труда, плохо представляет перспективы трудоустройства, специфику своей будущей трудовой деятельности. Их представления не совпадают с фактической ситуацией на рабочем месте. Достаточно часто причиной этого является изначально неправильный выбор своей профессии из-за низкой информированности о ее специфике.

Поэтому четвертым принципом формирования готовности к трудоустройству является принцип адекватности, определяющий, что управляемая система должна быть адекватна по своей сложности, структуре, функциям и т.д. тем условиям, в которых она функционирует, и тем требованиям, которые к ней предъявляются. Этот принцип подразумевает соответствие направленности системы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству реальному состоянию экономических процессов общества.

Принцип адекватности характеризует направленность системы профессионального образования на учет устойчивых тенденций и взаимосвязей в развитии общества, а также в ориентированности компонентов системы на умственное и общее развитие студентов. Этот же принцип предполагает возможности прогнозирования результатов деятельности, возможных трудностей и препятствий и путей их успешного преодоления. Принцип адекватности предусматривает соответствие профессиональной подготовки конечным целям и задачам обучения.

Подготовка высококвалифицированных специалистов должна быть ориентирована на открытый заказ общества, социума, что закономерно предполагает ориентацию на компетентностный подход к обучению.

Таким образом, модель психосоциальной готовности выпускников вузов к трудоустройству предстаёт в виде целостной, достаточно динамичной системы, условно разделенной по следующим компетенциям: коммуникативная, социальная, личностная и образовательная.

Коммуникативная компетенция включает в себя сформированность навыков межличностного и делового общения. Выпускник вуза, владеющий в полной мере коммуникативной компетенцией, обладает методами и приемами эффективного делового общения в штатных ситуациях профессиональной коммуникации, прогнозирует степень эффективности при применении выбранной модели устного и письменного делового общения, имеет навыки самопрезентации, грамотно оформляет резюме, уверенно чувствует себя при собеседовании с работодателем. При общении убедительно взаимодействует для достижения поставленных целей, умеет не только слушать, но и слышать собеседника, понимать намерения и настроения других людей в процессе общения. В нестандартных случаях адекватно реагирует на любые изменения в ситуациях деловой коммуникации, действует продуктивно и с меньшей вероятностью развития конфликтной или стрессовой ситуации.

Образовательная компетенция в своем содержании определяет умение применять знания и способы организации целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценки учебно-познавательной деятельности в различных сферах деятельности, использовать методы и способы одной профессиональной деятельности в других смежных профессиональных областях. В рамках современных образовательных стандартов выпускник должен характеризоваться как интеллектуально творческая личность, умеющая мыслить инновационно, находить новые способы познания действительности, проявлять инициативу в своей деятельности и продвижении новых гипотез. Сегодняшний студент, чтобы соответствовать требованиям современного

рынка труда, должен отличаться личной активной позицией, отстаивать свои суждения, уметь отличать факты от вымыслов и т.д.

Сегодня большое значение имеет не только качественная подготовка студентов к будущей профессиональной деятельности, но и создание условий для успешного процесса вхождения молодого специалиста в профессиональную среду и социум в целом. Для того, чтобы будущий выпускник мог успешно социализироваться в трудовой деятельности и психологически комфортно чувствовать себя в выбранном профессиональном виде деятельности необходима сформированность социальной компетенции, как личностного образования, которое включает в себя:

- «осознание необходимости принятия «норм» (потребностей, требований, реалий) конкретного социума, стремление к его пониманию;
- осознание необходимости расширения диапазона социальных знаний-умений с целью достижения высокого уровня адаптивности;
- осмысление и адекватную оценку, соотнесение конкретных социальных условий и своих возможностей по достижению предполагаемого результата в данной ситуации;
- умение (способность, готовность) актуализировать свой личностный опыт применительно к конкретной ситуации;
- определение и выбор возможных и наиболее эффективных способов деятельности, вариантов поведения;
- готовность к принятию личной ответственности за выбор собственного поведения в ситуации социального взаимодействия» [53, 46].

Социальная компетенция включает в себя рефлексивный компонент, включая анализ восприятия себя другими, умение диагностировать свои возможности к предъявляемым жизнью требованиям, умение самостоятельно ставить перед собой осуществимые цели, оценивать свои мысли и действия, и их результаты, подвергать тщательной проверке выдвигаемые догадки, вдумчиво взвешивать все доводы «за» и «против». В результате формирования социальной компетенции у выпускника вуза должно быть сформировано

видение своей будущей профессии, осознание необходимых требований в данной специальности и соответствие этих требований личностным желаниям, возможностям и способностям. Сформированы нормы и правила уважительного отношения (в коллективе, к начальникам, подчиненным и т.д.), на которых базируется здоровый морально-психологический климат в коллективе. Соответствие системы своих мировоззренческих принципов и ценностей принципам и ценностям выбираемой профессиональной деятельности. Желание двигаться в выбранном направлении и повышать свою квалификацию. Учиться взаимодействовать с партнерами, коллегами по «цеху», работать в команде.

Личностная компетенция проявляется в сформированности у выпускника «Я – концепции» как субъекта деятельности, адекватной самооценке своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства. У выпускника вуза сформирована совокупность смыслов жизни, смысла профессии, система личных духовных ценностей человека, его личный профессиональный менталитет и профессиональное кредо. К навыкам, определяющим личностную компетенцию, относятся владение техникой саморегуляции, самоконтроля и самомобилизации, устойчивость психики к воздействию стрессовых обстоятельств, адаптивность личности к изменяющимся условиям и ее достаточная стрессозащищенность.

Реализация модели психосоциальной готовности выпускников вузов к трудоустройству планируется на протяжении всего учебного процесса и должна решать следующие задачи:

1. Повышение личностного потенциала выпускника, преодоление социальных и психологических барьеров, характерных для будущего молодого специалиста. Развитие эмоционально-волевой сферы, умение преодолевать невротоподобные и депрессивные состояния, формирование адекватного отношения к себе и окружающей действительности, развитие уверенности в себе, основанной на объективной оценке своих интеллектуальных, физических

возможностей и возможности их мобилизации и саморегуляции в трудных жизненных ситуациях.

2. Содействие профессиональной самореализации личности, определение профессионального вектора, преодоление предпрофессиональной дезадаптации. Повышение личностной активности, способности к изменению собственных профессиональных установок в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации.

3. Создание условий для позитивного настроения и понимания перспектив профессионального и личностного роста, способствующих достижению устойчивой мотивации к обучению; развитие психологической и педагогической готовности к овладению новыми знаниями, умениями и навыками, изучению передового опыта и внедрению в собственную деятельность новых технологий; профилактику образовательной дезадаптации путем выявления и предупреждения проблем в процессе обучения,

Для решения данных задач необходимо проводить работу в трех основных направлениях:

- Образовательная деятельность: сочетание видов деятельности студентов (учебной, внеучебной, исследовательской).

- Практико-ориентированная деятельность, заключающаяся в межведомственном взаимодействии вуза с ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности.

- Психосоциальная деятельность, осуществляемая во взаимодействии с городскими и областными центрами занятости населения, психологическими службами.

Для работы в данных направлениях используются индивидуальные (производственная практика, курсовая работа, стажировки, проектирование, психодиагностика, консультирование) и групповые формы (практические (семинарские) занятия, факультативные курсы, тренинги, деловые игры, конференции, круглые столы, ролевые игры) работы.

Обучение студентов организуется в форме факультативных, семинарских, практических занятий, целью которых является не только повторение и закрепление пройденного теоретического материала, но и формирование у студентов навыков самостоятельной подготовки, умения публично выступать перед аудиторией, творчески подходить к выполняемым заданиям и проявлять себя. Учебный процесс строится как поисковая, исследовательская деятельность, в ходе которой происходит обмен мнениями, разворачиваются дискуссии.

Производственные практики, стажировки на предприятиях призваны помочь обучающемуся посмотреть на выбранную профессию изнутри, примерить на себя образ будущего специалиста, еще раз убедиться в правильности своего профессионального выбора. Кроме того, взаимодействие студента на практике непосредственно с персоналом и руководством организации, способствует развитию его коммуникативных качеств, перениманию норм правил и поведения рабочего коллектива, развитию адаптивных качеств и формированию стрессоустойчивости.

Тренинг как один из самых быстрых и эффективных методов развития личности и внутренних изменений относится к активным методам обучения, направлен на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. В большинстве случаев тренинги проводятся в группах, в которых студенты проявляют активное участие в выполнении разнообразных заданий, взаимодействуя друг с другом. Тренинги направлены не только на расширение представлений о той или иной области жизни, но и на получение определенных профессиональных навыков, способствуют формированию знаний, умений, готовности выпускников вузов к трудоустройству и профессиональной карьере.

Проведение тренингов по трудоустройству специалистами служб занятости, психологических служб города предполагает решение следующих задач: на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры; сформировать целостные представления о ситуации на рынке труда, умения определять

наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; обучить приемам эффективной самопрезентации.

Деловая игра – это моделирование реальной деятельности в специально созданной проблемной ситуации. Она является средством и методом подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам. Методом обучения, который способствует достижению конкретных задач, структурирование системы деловых отношений участников, ее конструктивными элементами являются проектирование реальности, конфликтность ситуации, активность участников, соответствующий психологический климат, межличностное и межгрупповое общение, решения сформулированных в начале игры проблем.

Деловая игра является комплексным действием, в рамках которого соединен анализ и поиск решения проблем, обучение, развитие, исследование, формирование коллективной деятельности. Деловые игры имеют заранее разработанный сценарий, ориентированный на решение типичных проблемных ситуаций, имеющий целью научить участников игры оптимально решать эти проблемы.

Применение деловых игр позволяет максимально приблизить учебный процесс к практической деятельности, учесть реалии, принимать решения в условиях конфликтных ситуаций, формировать умение отстаивать свои предложения, развивать у участников игры коллективизм и чувство команды, получить результаты за достаточно ограниченное время. В заданных условиях студент «прорабатывает» самые жизненные ситуации, которые дают ему возможность сформировать мировоззрение, отстаивать свою позицию.

К учебно-исследовательским методам, используемым в процессе формирования готовности выпускника вуза к трудоустройству относятся кейс-метод, мозговая атака, дискуссия, метод проектов, деловая и ролевая игра, проблемные задания.

Проблемное задание направлено на формирование познавательной самостоятельности студентов, развитие их прогностического, рационального и критического мышления, а также предполагает не только усвоение результатов научного познания, но и самого пути познания, способов творческой деятельности.

Основной целью кейс-метода является анализ совместными усилиями группы студентов ситуации (кейса), возникающей при конкретном положении дел, и выработка практического решения; окончанием процесса можно считать оценку предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы. Разбор ситуаций дает студентам возможность научиться действовать в «команде», осуществлять анализ и формировать управленческие решения.

Во время дискуссии выявляются различные позиции аппонентов, участвующих в обсуждении, а эмоционально-интеллектуальное состояние студента пробуждает желание активно мыслить.

К индивидуальным средствам формирования социально-психологической готовности выпускника вуза относятся психологические, профориентационные консультации специалистов центров занятости, центров проф. подготовки и психологических центров.

Психодиагностика позволяет систематизировать и наглядно оформить представления выпускника вуза о себе, своем потенциале, своей профориентированности. Анализ результатов диагностики позволяет подобрать эффективные способы организации учебной деятельности студентов, определить перспективу развития каждого выпускника, в какой помощи преподавателя он нуждается.

Средствами диагностического этапа модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству могут выступать следующие диагностики и анкеты: методика «Ценностные ориентации» (Мотков О.И., Огнева Т.А.); тест на мотивацию по Герчикову В.; методика диагностики мотивации учения студентов вуза (Пакулина С.А., Кетько С.М.); методика «Ценностные ориентации» Рокича М.; анкеты «Готовность к трудоустройству»;

тест-опросник Зверькова А.В. и Эйдмана Е.В. «Исследование волевой саморегуляции»; тест «Способность к самоуправлению» Пейсахова Н.М., Опросник ВСК и другие.

Курсовая работа, проект – это выполненная самостоятельно письменная работа по определенной научной (теоретической, прикладной) проблеме, в которой отражается способность студента ассимилировать опыт, накопленный в определённой сфере научного знания и формирование творческого мышления обучающихся. Важной чертой проектного метода является гуманизм, внимание и уважение к личности студента, позитивный заряд, направленный не только на обучение, но и на развитие личности студентов. Проектная деятельность направлена на развитие познавательных, творческих навыков обучающихся, умений самостоятельного поиска информации, критического мышления; самостоятельной деятельности (индивидуальной, парной, групповой), которую студенты выполняют в течение определенного отрезка времени; решение значимой для обучающихся проблемы, моделирующей деятельность специалистов какой-либо предметной области. Публичная защита курсовой работы, проекта способствует развитию навыков составления публичной речи; умениям формулировать и обосновывать идеи, отстаивать свою позицию.

Интервью выступает разновидностью беседы с целью сбора материала для изучения и обобщения, например, работодатель должен обладать полной информацией о выпускнике вуза при трудоустройстве. В беседе идет разговор, то есть взаимообмен информацией, каждый из участников может задать или ответить на вопрос. В интервью работодатель спрашивает потенциального сотрудника, сам свое мнение не высказывает. В ходе интервьюирования (беседы) студент обучается правилам речевого общения в ходе деловой беседы, переговоров, умениям отвечать на вопросы оппонентов, отбирать бесконфликтные речевые конструкции для противостояния вербальной агрессии и т.п.

Сценарное прогнозирование «является одним из эффективных инструментов предвидения тенденции и вариантов развития тех или иных социально-экономических явлений. Прогнозные сценарии включают в себя прогнозные модели, описывающие вероятные направления развития с учетом воздействия основных факторов прогнозного окружения и комплекс действий управленческого характера, направленный на минимизацию последствий кризисных ситуаций и повышение эффективности функционирования социально-экономических систем» [57].

Разработанные сценарии позволяют учащимся всесторонне и четко определить перспективы развития будущей «карьерной лестницы» в различных ситуациях управляющих воздействий и при их отсутствии. Прогноз сценария включает в себя самоанализ – оценку готовности студентов к работе, уверенности в себе на рынке труда, т.е. рефлексии. Средствами могут быть следующие: сценарий интервью «Карьерные ожидания», сценарий мозговой атаки «Особенности трудоустройства выпускников высших учебных заведений в современных условиях», сценарии «Технология анализа и разработки личного плана развития карьеры» автора Данилова В.И. и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» Кибанова А.Я.

В высшем учебном заведении начинающие специалисты должны иметь возможность развивать различные карьерные пути для своих возможностей. Для тех, кто интересуется наукой, предпосылки для исследований должны быть созданы под руководством опытных наставников. В конце обучения студенты, написавшие несколько публикаций и оформивших несколько патентов, могут поступить в аспирантуру, защитить магистерскую диссертацию и остаться работать в высшем учебном заведении. Студенты с организационными навыками должны посещать школу (либо курсы) для обучения будущих лидеров студенческих строительных отрядов, научно-практических группах, малых инновационных группах, созданных на уровне университетов или партнеров-работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социально-психологической готовности личности к трудоустройству актуальна на всех этапах и во все периоды ее развития. Студенческий возраст считается наиболее подходящим для формирования основных подструктур личности, для достижения зрелости студента как субъекта общения, познания и деятельности, развития собственной индивидуальности, а значит, и для формирования психологической готовности к трудовой деятельности, профессиональному и карьерному росту.

В настоящее время вопрос трудоустройства выпускников вузов является наиболее острым, так как проблемы с безработицей среди молодых людей влекут за собой рост уровня недовольства и нестабильности в обществе. Выпускникам вузов, как будущим работникам, сложно трудоустроиться, во-первых, из-за высоких требований, предъявляемых работодателями, во-вторых, из-за собственных амбиций и профессиональных ценностей молодых специалистов и в третьих, из-за общей экономической нестабильности в стране. При этом на рынке труда постоянно меняются критерии профессиональной подготовки в соответствии с темпами развития науки и экономики, и возникают потребности в обеспечении конкурентоспособности молодого специалиста, удовлетворяющего перспективным требованиям рынка труда, который определяет эффективность трудоустройства выпускника.

При решении проблем трудоустройства молодых специалистов важно уделять внимание не только качественной подготовке выпускников к будущей профессиональной деятельности, но и созданию условий для успешного процесса вхождения их в профессиональную среду и социум в целом. Поэтому в научной среде проблемы готовности выпускников к трудоустройству начинают рассматриваться не только с точки зрения профподготовки, но и в контексте мотивированного выбора профессии и профиля обучения, осознания взаимосвязи между получаемой квалификацией и будущей профессиональной деятельностью, умения планировать собственный карьерный путь, развивать в

себе необходимые качества характера, умения и навыки, которые в будущем будут полезны в процессе трудоустройства. Чем успешнее будут сформированы компетенции эффективного трудоустройства выпускников, тем больше они будут востребованы работодателями и, в дальнейшем, трудоустроены.

Готовность выпускников высших учебных заведений к трудоустройству является многокомпонентной структурой, которая включает в себя связанные элементы, такие как мотивированность работы (целостная система психологической подготовки личности, которая работает в различных рабочих ситуациях и регулирует поведение выпускников высших учебных заведений), профессиональные установки (система карьерных ожиданий и ценностных ориентаций выпускников, которые готовы выйти на рынок труда), профессиональная определенность (осознание будущих профессиональных проектов, ведущих к реализации обучения, достижений и профессиональных намерений), профессиональные знания и навыки.

Проведенный анализ литературы показал, что психосоциальная готовность выпускников вузов к трудоустройству – это целенаправленное проявление целостной личности, выражающаяся в совокупности качеств, свойств, знаний и умений потенциального субъекта трудоустройства, определяющих его мотивацию, установки и направленность на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

Смягчение прохождения кризисного периода, связанного с началом профессиональной карьеры, является важной социально-психологической составляющей работы высшего учебного заведения, в котором обучается молодой человек, социальных и психологических служб вуза, города, района и т.д. Помощь в данном направлении должны оказывать учащимся вузов не только преподаватели, но и специалисты вузовских агентств по

трудоустройству, социальные работники, сотрудники центров занятости населения и будущие работодатели.

Своевременная и квалифицированная помощь современному студенту и будущему успешному профессионалу может заключаться в различных векторах профориентационной и психосоциальной работы, что может существенно поднять уровень информированности молодых людей о желаемой профессии, помочь им визуализировать «себя в профессии», а значит, сделать их выбор индивидуальным, осознанным и результативным и, следовательно, предотвратить многие проблемы и ошибки при трудоустройстве.

Для эффективной подготовки студентов к дальнейшему трудоустройству в процессе обучения необходимо сформировать у них устойчивую мотивацию к получению систематизированных знаний в избранной области и на основе теоретических знаний сформировать практические навыки и умения построения карьеры. Кроме того необходимо формировать целостное представление о ситуации на рынке труда в регионе, чтобы студент имел возможность получить не узко направленную специальность, а применить свои профессиональные знания, умения и навыки в различных профессиональных областях.

Для повышения конкурентоспособности необходимо формировать навыки поиска наиболее эффективных путей, средств и методов достижения успеха и повышения профессионального мастерства.

В качестве ресурса может быть использована модель социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству, в которой сочетаются целевой, содержательный, операционально-деятельностный, оценочно-результативный компоненты. Данная модель должна реализовываться в тесном взаимодействии всех участников образовательного процесса, а так же привлекаемых партнеров-работодателей, специалистов психологических служб и служб занятости.

Предложенная модель является неким синтезом образовательного процесса и социально - психологического сопровождения - это процесс

постепенной адаптации студентов еще в период обучения в вузе к будущей профессиональной деятельности и вхождению в социально-профессиональную среду.

Результатом реализации данной модели должны стать:

- готовность и желание овладения профессией, ее содержанием и формой на уровне, достаточном для самостоятельной работы;

- психологическая готовность к роли не только специалиста предприятия, но и потенциального организатора и руководителя отдела, организации и т.п.

- социально - психологическая готовность к вхождению в трудовой коллектив и сформированные навыки успешной коммуникации;

- психологическая готовность к мобильному и эффективному реагированию на изменения в социально-профессиональной среде, стрессоустойчивость;

- осознание собственной определяющей роли в достижении жизненных целей, принятие ответственности за свой жизненный и профессиональный выбор;

- готовность к реализации личностного и профессионального потенциала, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры [Текст]: приказ Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 // Собрание законодательства. – 2017. – № 23. – Ст. 2994.
2. О занятости населения в Российской Федерации [Текст]: федеральный закон от 19 апреля 1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) // Российская газета. – 2018. – № 84 – 6 мая.
3. Об утверждении программы «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» [Электронный ресурс]: приказ Минобрнауки России от 16 октября 2001 г. № 3366 // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901806433> html.
4. О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы [Текст]: постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 // Российская газета. – 2015. – № 67. – 28 мая.
5. Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации [Текст]: постановление Верховного Совета Российской Федерации от 03 июня 1993 года № 5090-1 // Вестник Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 14.
6. Аврамова, Е.Д. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции / Е.Д. Аврамова, Ю.В. Верпаховская, Е.А. Кулагина. – М.: Изд-во Проспект, 2007. – 8 с.
7. Авдеева, А.П. Некоторые психологические и социально-психологические аспекты готовности к деятельности / А.П. Авдеева. – М.: Омега-Л, 2010. – 46 с.

9. Аксенова, Н.М. Личностные характеристики эго-идентичности как фактор профессионального самоопределения студентов в вузе [Текст] / Н.М. Аксенова // Педагогическое образование и наука. – 2013. – № 1. – С. 128-132.
10. Артющина, И.В. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда [Текст] / И.В. Артющина // Социологический журнал. – 2006. – № 4. – С. 6.
11. Ахмерова, Д.Ф. Диагностика профессиональной адаптации выпускника образовательного учреждения [Текст] / Д.Ф. Ахмерова // Педагогический журнал. – 2016. – № 6. – С. 122-129.
12. Ахмедова, С.Х. Формирование адаптационной готовности к рынку труда у будущих специалистов по социальной работе в процессе обучения в вузе [Текст]: дис.... канд. пед. наук: 13.00.08 / С.Х. Ахмедова. – Астрахань, 2011. – 204 с.
13. Байденко, В.И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса [Текст] / В.И. Байденко, Б. Оскарсон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. – М., 2002.
14. Безработица в России: молодежь в группе риска [Электронный ресурс] // Человек и образование. – 2018. – № 1. – Режим доступа: <http://pan.md/news/Bezrabortitsa-v-Rossii-molodeji-v-gruppe-riska/33536>.
15. Безработица, ее причины, формы и последствия [Электронный ресурс] // Человек и образование. – 2018. – № 1. – Режим доступа: <http://www.textreferat.com/referat-2255-4.html>.
16. Белокрылова, Г.М. Профессиональное становление студентов-психологов [Текст]: Автореф. дис. канд....психол.наук. – МГУ. – 2017. – 16 с.
17. Бозаджиев, В.Л. Профессиональные компетенции как интегральные качества личности специалиста [Текст] / В.Л. Бозаджиев // Успехи современного естествознания. М.: – 2007. – № 5. – С. 40-44.
18. Бородавко, Л.Т. Педагогическая технология формирования лингвистической культуры курсантов: научно-практическое пособие [Текст] /Л.Т. Бородавко, Н.В. Быхтина. – Белгород: ООНИ и РИД, – 2009. – с. 72.

19. Борисова, А.А. Профильное трудоустройство: сущность, типы и методика диагностики [Текст] / А.А. Борисова // Вестник Омского университета. – № 4. – 2013. – С. 53–57.

20. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода [Текст] / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М.: Наука, 2015. – 408 с.

21. Васильева, Л.Н. Методика формирования профессионально математической компетентности студентов технических направлений на основе интеграции математики и информатики [Текст] : дис.... канд. пед. наук: 13.00.02 защищена 22.01.2014; утв. 15.07.2014 / Лидия Николаевна Васильева. – Чебоксары, 2014. – 165 с.

22. Ватульян, М.А. Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев: результаты социологического опроса [Текст] / М.А. Ватульян // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 5.

23. Велиев, Э. М. Система непрерывного профессионального образования [Текст] / Э. М. Велиев // Слово. – 2005. – № 56. – 341 с.

24. Вербицкая, Н.О. Социально-экономические последствия маркетинговой политики вузов [Текст] / Н.О. Вербицкая, В.Е. Кучинская, М.Э. Матафонов, В.А. Федоров // Образ и наука. – 2004. – №1(25). – С. 50–57.

25. Вражнова, М.Н. Предпосылки формирования системы профессиональной самореализации выпускников вузов [Текст] / М.Н. Вражнова // Формирование профессиональной культуры специалистов 21 века в техническом университете. – СПб.: Академия, 2002. – С. 11.

26. Гончарова, Н. В. О рынке труда выпускников вузов [Текст] / Н.В. Гончарова // М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2012. – 82 с.

27. Гуцин, Г.К., Психологические проблемы трудоустройства выпускников вуза [Текст] / Г.К. Гуцин, И.М. Лапшина // Психолого-педагогический журнал: Гаудеамус. – 2007. – № 2. – С.61-63.

28. Григорьева, М.В. К разработке концептуальной модели взаимодействия личности и среды [Текст] / М.В. Григорьева // Мир психологии. – 2008. – № 1 (53). – С. 93–100.

29. Горбунова, Н. В. Стратегии поведения молодого специалиста на рынке труда в условиях конкуренции [Текст] /Н.В. Горбунова. – М.: Academia, 2011. – 272 с.

30. Дахина, Е.Р. Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 – Астрахань, 2017. – 194с.

31. Демидова, И.Ф. Психологические критерии оценки эффективности профессиональной подготовки [Текст] / И.Ф.Демидова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XX междунар. науч.- практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2012. – С. 370-375.

32. Демич, И. За полгода до выпуска: «Ищу работу» [Текст] /И.Демич // Народное образование. – 2004. – № 10. – С. 200.

33. Дмитриева, Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя [Текст] / Ю. Дмитриева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 67.

34. Зернова, Л.П. Самооценка как фактор успешной социализации личности [Электронный ресурс] / Л.П. Зернова. – Электрон. – Режим доступа: <https://sibac.info/conf/social/iii/54520html>.

35. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический проект, 2006. – 192

36. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Научно внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. – с.40 с.

37. Зиятдинова, Ф.Г. Образование и наука в трансформирующемся обществе [Текст] /Ф.Г. Зиятдинова //Социологические исследования. – 2014. – № 11. – 70с.

38. Иващенко, Ф. И. Некоторые проблемы психологии воспитания [Текст] / Ф.И. Иващенко // Вопросы психологии. – 2009. – №6. – 79с.
39. Иванова, С.П. Психологическая устойчивость личности как фактор противодействия негативным влияниям социальной среды в ранней юности и молодости [Текст] / С.П. Иванова // Вестник Псковского государственного университета. – 2009. – № 9. – С. 99-108.
40. Иванова, Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности [Текст] / Е.М. Иванова // М., изд-во МГУ, 2010. – 94 с.
41. Исмаилова, Б.Х. Профессиональная компетентность как объект оценки [Текст] / Б.Х. Исмаилова, С.Ю. Ашурова // Молодой ученый. – 2012. – № 4. – С. 414-417.
42. Ильязова, М.Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований [Текст] / М.Д. Ильязова // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 1. – 89 с.
43. Илясов, Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / Е.П. Илясов // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – № 4. – 2008. – С. 208-221.
44. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е.А. Климов. – М.: МГУ, 2012. – 223 с.
45. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 512 с.
46. Кон, И.С. Проблема «Я» в психологии [Текст] / И.С. Кон // Психология самосознания. – Самара: БАХРАХ – М, 2011. – С. 45-96.
47. Краснорядцева, О.М. Особенности профессионального мышления в условиях психодиагностической деятельности [Текст] / О.М. Краснорядцева. – Барнаул, 2013. – 112 с.
48. Краткий словарь системы психологических понятий / под ред. К.К. Платонова. – М.: Высшая школа, 2008. – 106 с.

49. Климова, О.Ю. Мониторинг рынка труда, классификация вакансий и резюме: Монография [Текст] / О.Ю. Климова, Л.Н. Фролова. – М.: Экономика, 2008. – 15 с.

50. Карелин, А.А. Тест оценки коммуникативных умений [Электронный ресурс] / А.А.Карелин // Технологические тесты. – 2003. – Режим доступа: [https:// crisiscenter74.ru/test-otsenki-kommunikativnyih-umeniy](https://crisiscenter74.ru/test-otsenki-kommunikativnyih-umeniy).

51. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 2005. – 444 с.

52. Лощилова, М.А. Педагогическая модель профессиональной подготовки будущих инженеров на основе ресурсов сетевого взаимодействия [Текст] / М.А. Лощилова, К.В. Зайцев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3751-3755.

53. Лукьянова, И.И. Базовые потребности возраста как основа развития социальной компетентности у подростков [Текст] / И.И. Лукьянова // Психологическая наука и образование. – 2001. – № 4. – С.41-47.

54. Маликова, В.А., Психологическая готовность студента к карьерному росту В.А. Маликова, И.Г. Прокопенко // Вестник ОГУ. – 2011. – №2 (121). – С. 209-214.

55. Маишева, В.П. Психологическая готовность личности педагога дошкольного образования к профессиональной деятельности [Текст] / В.П. Маишева, А.В. Баштовая, И.А. Дубова // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. – С. 82-84.

56. Мерзлякова, И.С. Обоснование необходимости государственной молодежной политики [Текст] / И.С. Мерзлякова // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2011. – № 5. – С. 45-49.

57. Назаренко, А.В. Сценарное прогнозирование развития социально-экономических систем [Текст] / А.В. Назаренко, О.С. Звягнцева // Научный журнал: КубГАУ, № 84. – 2012.

58. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение» / под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. – 22 с.

59. Орлова, О.В. Молодежь на рынке труда: сборник научных трудов [Текст] / О.В. Орлова. – СПб.: Питер, 2009. – 56 с.

60. Панченко, О.Л. Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе как социальная проблема: на материалах Республики Татарстан: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. – Казань, 2005. – 240 с.

61. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека [Текст] / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

62. Полищук, Л. Качество высшего образования в России: роль конкуренции и рынка труда [Текст] / Л. Полищук // Вопросы образования. – 2005. – № 1. – С.70-86.

63. Полдолина, М.Л. Как подготовить конкурентоспособного выпускника [Текст] / М.Л. Полдолина // Профессиональное образование. – 2005. – № 3. – С. 9.

64. Полянина, А.К. Мотивирование трудового поведения работников: социолого-управленческий подход: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. – М., 2009. – 174 с.

65. Пономарева, Н.В. Личностно-ориентированный подход в обучении, с использованием эффективных методов и приемов, направленных на внедрение исследовательского подхода [Электронный ресурс] / Н.В. Пономарева // Личностно - ориентированный подход в обучении. – 2003. – Режим доступа: <https://ext.spb.ru>.

66. Пригожин, А.И. Современная социология организаций [Текст] / А.И. Пригожин. – М., 2014. – 296 с.

67. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение [Текст] / Н.С. Пряжников. – М., Воронеж, 2017. – 256 с.

68. Простяков, А.А. Развитие готовности студентов педагогической деятельности на основе формирования профессионального самоопределения – Ставрополь, 2004. – 3с.

69. Просвиркин, В.Н. Преемственность в системе непрерывного образования [Текст] / В.Н. Просвиркин // Педагогика, 2005. – № 2. – 210 с.

70. Руденко, Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труда [Текст]/ Г.Г. Руденко // Социологические исследования. – 2012. – № 5. – С.101-107.

71. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2014. – 552 с.

72. Рубцов В. В., Журавлев А. Л., Марголис А. М., Ушаков Д. В. Образование одаренных - государственная проблема [Текст]/ В.В. Рубцов, А.Л. Журавлев, А.М. Марголис, Д.В. Ушаков // Психологическая наука и образование. – 2009. – №4. – с.8.

73. Сиднева, И.Е. Модель формирования готовности студентов вуза к организационно-управленческой деятельности [Текст] / И.Е. Сиднева // Актуальные задачи педагогики: материалы III Междунар. – М.: Изд-во «Молодой ученый», 2013.

74. Савельев, А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе [Текст] / А.Я. Савельев, Л.Г. Семушина, В.С. Кагерманьян. – М.: НИИВО, 2005. – № 3. – 72 с.

75. Сластёнин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Сластёнин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школьная Пресса, 2002. – 512 с.

76. Чернышева, Н.С. Проблемы психологической подготовки студентов педагогического вуза. [Текст] / Н.С. Чернышева. – Саратов: Изд. СГТУ, 2002. – С. 222-234.

77. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации [Текст] / А.П. Чернявская – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 96 с.

78. Чальцева, И.С. Социальная активность молодежи как альтернатива проявления экстремизма в молодежной среде [Текст] / И.С. Чальцева // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2013. – № 11. – С. 69-75.

79. Чамкаева, Е.П. Сущность понятия «воспитательный потенциал молодежных объединений» в немецкой педагогике [Текст] / Е.П. Чамкаева // Молодой ученый. – 2012. – № 5. – С. 536-539.

80. Шадрина, Н.М. Проблема трудоустройства выпускников вузов [Текст] / Н.М. Шадрина // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 368-372.

81. Ширинский, В.И. Воспитание у выпускников готовности к труду в сфере промышленного производства [Текст]/В.И. Ширинский. – М., 2001.–79 с.

82. Ширяева, Н.В. Специфика профессионального самоопределения студенчества технических вузов в условиях современного российского общества [Текст] / Н.В. Ширяева. – Ростов-на-Дону, 2004. – 32 с.

83. Шляхова, А.В. Проблема готовности выпускника вуза к трудоустройству: социально-психологический аспект (статья) // Социальная работа в современной мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы IX Всерос. научн. - практ. конф. / под ред. О.А. Волковой, Е.И. Мозговой, Д.А. Кулабухова. – М.: Изд-во «Перо», 2017. – С. 143-146.

84. Юридический вестник [Электронный ресурс] // Человек и образование. – 2010. – №1 (24). – Режим доступа: <http://www.leav.ru>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Показатели социально-психологических установок у выпускников
(методика Потемкиной О.Ф.)

| Шкалы | Средние значения (%) |
|-------------------------|----------------------|
| Ориентация на процесс | 33,75 |
| Ориентация на результат | 42,5 |
| Ориентация на альтруизм | 40 |
| Ориентация на эгоизм | 12,5 |
| Ориентация на труд | 52,5 |
| Ориентация на свободу | 63,75 |
| Ориентация на власть | 60 |
| Ориентация на деньги | 72,5 |

Интерпретация результатов теста

Ориентация на процесс. Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негатив к которой они не могут преодолеть.

Ориентация на результат. Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Ориентация на альтруизм. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

Ориентация на эгоизм. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля “разумного эгоизма” не может навредить человеку. Скорее вредит его отсутствие, причем это среди людей “интеллектуальных профессий” встречается очень часто.

Ориентация на труд. Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем иные занятия.

Ориентация на деньги. Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния.

Ориентация на свободу. Главная ценность для людей - свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже сочетаются “свободы” и “деньги”.

Ориентация на власть. Для людей с подобной ориентацией ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

Приложение 2

Показатели распределения результатов диагностики по методике
«Изучение уровня самооценки» Дембо-Рубинштейна
в модификации Прихожана А.М.

| Показатели | % выборки | | | |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| | Низкий уровень (балл) | Средний уровень (балл) | Высокий уровень (балл) | Очень высокий уровень (балл) |
| Уровень притязаний | 10% (< 56) | 31,25 % (68-70) | 60 % (83-90) | 2,5 %(>95) |
| Уровень самооценки | 17,5 %(< 60) | 63,75 % (65-70) | 20% (75-80) | - |

Уровень притязаний

Норму, реалистический уровень притязаний характеризует результат от 60 до 89 баллов. Наиболее оптимальный - сравнительно высокий уровень - от 75 до 89 баллов, подтверждающий оптимальное представление о своих возможностях, что является важным фактором личностного развития. Результат от 90 до 100 баллов - обычно удостоверяет нереалистическое, некритическое отношение к собственным возможностям. Результат менее 60 баллов свидетельствует о заниженном уровне притязаний, он - индикатор неблагоприятного развития личности.

Высота самооценки

Количество баллов от 45 до 74 (самооценка «средняя» и «высокая») подтверждает реалистичность самооценки (является достаточной). Количество баллов от 75 до 100 свидетельствует о чрезмерной самооценке и показывает некоторые отклонения в формировании личности. Высокая самооценка может подтвердить личную незрелость, неспособность правильно оценить результаты своей деятельности, сравнить их с другими. Вышеописанная самооценка может показывать серьезные потрясения в формировании личности, а именно «закрытый опыт» нечувствительности к своим ошибкам, неудачам, комментариям и оценкам окружающих людей. Количество баллов до 45 свидетельствует о низкой самооценке (другими словами недооценки самого себя) и показывает проблемы в развитии личности. Данные выпускники высших учебных заведений представляют «группу риска», которые обычно являются небольшими. За низкой самооценкой может скрываться два совершенно разных психологических феномена: первый – неуверенность в себе и «защитная» неуверенность в себе, когда декларирование (самому себе) собственного неумения, отсутствия способности и т.п. позволяет не прилагать никаких усилий

Приложение 3

Тест «Оценка самоконтроля в общении (М. Снайдер)»

| Высказывания | ответ | ко-во чел. | ответ | ко-во |
|--|-------|------------|-------|-------|
| Мне кажется трудным искусство подражать повадкам других людей. | Н | 25 | В | 15 |
| Я бы, пожалуй, мог свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих | В | 32 | Н | 8 |
| Из меня мог бы выйти неплохой актер | В | 35 | Н | 5 |
| Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубокое, чем это есть на самом деле | В | 18 | Н | 22 |
| В компании я редко оказываюсь в центре внимания | В | 15 | Н | 25 |
| В разных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному | В | 38 | Н | 2 |
| Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден | В | 24 | Н | 16 |
| Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть | В | 21 | Н | 19 |
| Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу | В | 6 | Н | 34 |
| Я не всегда такой, каким кажусь | В | 23 | Н | 17 |

Обработка и интерпретация результатов

0—3 балла. У личности низкий коммуникативный контроль. Поведение личности стабильно, и он чувствует, что нет необходимости приспосабливаться к ситуациям. Они действительно могут проявить себя в общении. Ряд людей считают таких личностей «неудобными» в общении из-за вашей прямолинейности.

4—6 баллов. У личности средний коммуникативный контроль. Такие личности искренни, но не ограничены в своих эмоциональных проявлениях, но смотрят на поведение окружающих вас людей.

7 – 10 баллов. У таких личностей высокий коммуникативный контроль. Данные личности могут легко взять на себя любую без исключения роль, гибко реагировать на изменившуюся ситуацию, чувствовать себя хорошо и даже предсказывать впечатление людей.

Люди с высоким коммуникативным контролем, по Снайдеру, постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций. Вместе с тем у них затруднена спонтанность самовыражения, они не любят непрогнозируемых ситуаций. Их позиция: "Я такой, какой я есть в данный момент". Люди с низким коммуникативным контролем более непосредственны и открыты, у них более устойчивое "Я", мало подверженное изменениям в различных ситуациях.

**Результаты исследования направленности личности
по методике диагностики Б. Басса**

| № | Больше всего | | Меньше всего | | № | Больше всего | | Меньше всего | |
|----|--------------|----|--------------|----|----|--------------|----|--------------|----|
| | В | А | В | А | | В | А | В | А |
| 1 | В | 31 | А | 2 | 15 | В | 23 | А | 14 |
| 2 | В | 5 | А | 4 | 16 | В | 12 | Б | 24 |
| 3 | В | 18 | Б | 6 | 17 | А | 36 | Б | 19 |
| 4 | Б | 23 | А | 2 | 18 | В | 27 | А | 32 |
| 5 | Б | 32 | В | 8 | 19 | Б | 16 | А | 12 |
| 6 | Б | 14 | В | 13 | 20 | Б | 15 | А | 19 |
| 7 | Б | 15 | В | 15 | 21 | Б | 21 | А | 23 |
| 8 | А | 27 | В | 6 | 22 | В | 18 | Б | 16 |
| 9 | А | 26 | Б | 17 | 23 | Б | 35 | А | 5 |
| 10 | А | 25 | Б | 25 | 24 | В | 12 | Б | 8 |
| 11 | А | 14 | В | 18 | 25 | В | 16 | А | 20 |
| 12 | В | 36 | Б | 24 | 26 | Б | 24 | В | 16 |
| 13 | А | 17 | В | 25 | 27 | А | 24 | Б | 8 |
| 14 | В | 19 | Б | 31 | | | | | |

Анализ и интерпретация результатов

Направленность на себя (37,5 %) – данная интерпретация направлена на ориентацию на прямую оплату труда и удовлетворенность вне зависимости от работы и персонала, агрессивности, власти, склонности к конкуренции, раздражительности, страха и интровертивности.

Направленность на общение (23,75 %) – данная интерпретация направлена на желание поддерживать отношения с людьми в любых условиях, ориентированы на общие действия, но зачастую ущерб выполнению определенных задач или искренней поддержке людей, ориентация на группы социального согласия, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях людей.

Направленность на дело (40%) – данная интерпретация направлена на заинтересованность в решении проблем, в выполнении работ, ориентации на сотрудничество между компаниями и умения отстаивать в интересах формирования собственного мнения для достижения поставленной цели.

Приложение 5

Вопросы теста – тренинга «Собеседование при приеме на работу»

1. Расскажите немного о себе (При ответе кандидата на вопрос учитывается следующее: - формально излагает биографические данные или сразу выкладывает «козыри», подчеркивая свое желание и возможность занять эту должность; - излагает только главное, то есть говорит о своей квалификации, опыте, ответственности, заинтересованности, трудолюбии и порядочности, или приводит не относящиеся к делу факты; - говорит кратко, точно, ясно или долго мямлит и плохо выражает свои мысли; - держится или говорит спокойно, уверенно или неуверен в себе.)

2. Как смотрите на жизнь, какие видите в ней сложности и как с ними справляетесь? (Высказывания о жизни носят преимущественно негативный характер, где преобладают высказывания о том, что жизнь трудная, много проблем, вокруг недоброжелатели и все решает судьба; или позитивный характер, о том, что все проблемы решаемы, жизнь прекрасна и полна радостных моментов).

3. Чем Вас привлекает работа по выбранной специальности? (Человек должен привести серьезные и конкретные доводы: желание применить свою квалификацию и опыт там, где они могут дать наибольшую отдачу и будут по достоинству оценены, привлекательность работы в сильно команде профессионалов).

4. Каковы Ваши сильные стороны? (Кандидат должен подчеркнуть в первую очередь те качества, которые требуются для данной работы, и привести убедительные подтверждения на конкретных фактах).

5. Каковы Ваши слабые стороны? (Преобладание ответов, характеризующих кандидата с положительной, нежели с отрицательной стороны, например: «Многие считают меня трудоголиком» или «Не умею отдыхать, хорошо чувствую себя только, когда работаю» или «Слишком требователен к себе и другим»)

6. Как Вы представляете свое положение через пять (десять) лет? (Проявление безынициативности или нацеленность на успех, профессиональный рост).

7. Какие изменения Вы бы произвели на данной работе? (Проявление инициативности, творческого потенциала)

8. На какую зарплату Вы рассчитываете? (Соотношение уровня притязания и самооценки своих возможностей и способностей)

9. Как Вы планируете повышать свою профессиональную квалификацию? (Стремление к саморазвитию, амбициозность, либо отсутствие желания двигаться вперед, развиваться и расти в профессиональном плане)

10. Чем Вы любите заниматься в свободное время? (Проявление разносторонности личности).

Приложение 6

Результаты диагностика волевого самоконтроля (ВСК)

| № | Да КОЛ- ВО чел. | Нет. КОЛ-ВО чел. | № | Да КОЛ-ВО чел. | Нет. КОЛ-ВО чел. | № | Да КОЛ-ВО чел. | Нет. КОЛ-ВО чел. |
|-----------|--------------------------|------------------------|-----------|----------------------|------------------------|-----------|----------------------|------------------------|
| 1 | 18 | 22 | 11 | 27 | 13 | 21 | 22 | 18 |
| 2 | 23 | 17 | 12 | 17 | 23 | 22 | 18 | 22 |
| 3 | 26 | 14 | 13 | 14 | 26 | 23 | 15 | 35 |
| 4 | 17 | 23 | 14 | 21 | 19 | 24 | 19 | 21 |
| 5 | 11 | 29 | 15 | 17 | 23 | 25 | 29 | 11 |
| 6 | 29 | 11 | 16 | 9 | 31 | 26 | 16 | 24 |
| 7 | 10 | 30 | 17 | 5 | 35 | 27 | 8 | 32 |
| 8 | 31 | 9 | 18 | 4 | 36 | 28 | 27 | 13 |
| 9 | 27 | 13 | 19 | 13 | 27 | 29 | 25 | 15 |
| 10 | 21 | 19 | 20 | 13 | 27 | 30 | 18 | 22 |

Интерпретация

Высокий балл в анкетировании методики волевого самоконтроля характерен для эмоционально зрелых, активных и независимых выпускников высших учебных заведений. Для них характерны спокойствие, уверенность в себе, ответственность, настойчивость намерений, реалистичные взгляды и развитие чувство внутреннего долга. В целом, они отражают свои собственные мотивы, систематически реализуют свои намерения, знают как использовать свои собственные усилия, способны контролировать свои действия и имеют

сильную социальную ориентацию. В крайних случаях возможно усиление внутренней напряженности, поскольку каждый нюанс его поведения и тревоги должен контролироваться лицом как можно меньшей спонтанности.

Низкое значение в анкетировании методики волевого самоконтроля наблюдается у чувствительных, эмоционально нестабильных, уязвимых и незащищенных выпускников высших учебных заведений. Рефлексивность у данных выпускников высших учебных заведений слабая. Данный фактор может быть связан с незрелостью и выраженной утонченностью натуры, которая не поддерживается способностью мыслить и контролировать свои действия.

Шкала анкеты «настойчивость» указывает на силу намерений человека, а именно его желание завершить начатую им работу. К высоким оценкам характеризуют активных и эффективных людей, которые активно работают, чтобы завершить начатую работу, они мобилизованы преградами для достижения цели, они не отвлекают от альтернатив и соблазнов, их главная ценность – начатая работа. Эти люди склонны уважать социальные нормы (совесть) и хотят полностью подчинить их своему поведению. В крайних случаях потеря гибкости поведения, появление маниакальных тенденций.

Низкие оценки по этой шкале указывают о повышение лабильности, которые могут привести к несоответствиям и даже к поведению в отношении здоровья. В целом, снижение активности и производительности у этих людей усугубляется повышенной чувствительностью, гибкостью, изобретательностью и тенденцией свободно интерпретировать социальные нормы.

Высокий балл по шкале «самообладание» достигается эмоционально стабильными людьми, которые хорошо контролируются в разных ситуациях. Уверенность в себе освобождают от страха перед неизвестностью, восприятием нового, непредвиденного и усиливается как свод правил со свободой выражения мнений, склонностью к инновациям и радикализму. В то же время стремление к постоянному самоконтролю, чрезмерному сознательному ограничению своей спонтанности может привести к увеличению внутреннего напряжения, распространенности постоянной тревоги и усталости.

Отрицательные оценки характеризуются спонтанностью, парадоксальной импульсивностью с первого взгляда, сочетанием с чувствительностью и предпочтением традиционных взглядов, защиты человека от интенсивных переживаний и внутренних конфликтов, вклада во внутреннее освобождение и преобладание расслабленного и непоколебимого фонового настроения.

Таким образом, социальная возможность шкал опросника методики волевого самоконтроля не ясна – возможным оказывается появление дезадаптивных черт и форм поведения на положительных шкальных полюсах и позитивно-компенсаторных форм – на отрицательных полюсах .

Модель социально-психологической готовности выпускника вуза к трудоустройству



Приложение 7

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Оценочно – результативный компонент | Образовательная компетенция | Социальная компетенция | Коммуникативная компетенция | Личностная компетенция |
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ способность применять полученные знания, способы действий не только в рамках своей профессиональной деятельности, но и иных сферах деятельности ✓ проявление инициативы ✓ способность к инновациям ✓ стремление к саморазвитию и повышению своих профессиональных качеств ✓ преобладание дивергентного мышления ✓ развитое чувство индивидуальности, независимость от группы, как в поведении, так и в суждениях | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Сформированный «образ – Я»: адекватная самооценка себя как профессионала в настоящем (актуальная профессиональная самооценка) и в будущем (потенциальная и идеальная профессиональная самооценка), адекватный уровень притязаний: умение разумно оценить свои успехи или неудачи ✓ сформированные профессиональные установки: стремление овладеть профессией и добиться успеха в профессиональной деятельности, карьерные ожидания ✓ сформированные ценностные установки, идеалы и принципы, отражающие включенность индивида социум и признаваемые им в качестве жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров ✓ умение работать в команде | <ul style="list-style-type: none"> ✓ умение взаимодействовать с работодателем в ходе собеседования ✓ навыки <u>самопрезентации</u> ✓ умение продуктивно действовать в нестандартных ситуациях ✓ способность мысленно ставить себя на место другого человека ✓ способность быстро понимать намерения, помыслы, настроение других людей ✓ способность хорошо помнить, держать в уме знание о личных качествах разных людей и т.д. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Сформированная психологическая направленность: определен вектор развития в профессиональной деятельности, выявлено профессиональное призвание ✓ сформированное профессиональное самосознание и профессиональная определенность ✓ Психологическая устойчивость, включающая в себя стрессоустойчивость, самоконтроль, <u>саморегуляцию</u>, волевую регуляцию, стойкость, уравновешенность, сопротивляемость ✓ Готовность к саморазвитию и реализации интеллектуального и творческого потенциала |
| <p>Результат: социально-психологическая готовность выпускника вуза к трудоустройству, выход на рынок труда конкурентоспособного молодого специалиста</p> | | | | |