

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Уральский гуманитарный институт  
Департамент «Факультет искусствоведения и социокультурных технологий»  
Кафедра управления персоналом и психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись)  
\_\_\_\_\_ О.В.Охотников \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПОВЫШЕНИЯ  
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

(на примере УрФУ, г. Екатеринбург)

Магистерская диссертация

Пояснительная записка

38.04.03 «Управление персоналом»

Руководитель, доцент, к.ф.н.

О.В. Охотников

Нормоконтролер, зав. лаб.

А.С. Тимохина

Студент гр. УГИЗМ–362809

Ю.Е. Казакова

Екатеринбург

2019



## РЕФЕРАТ

На магистерскую диссертацию «Совершенствование механизмов повышения адаптации выпускников вуза на рынке труда (на примере УрФУ, г. Екатеринбург)».

Данная магистерская диссертация выполнена на 82 листах (формат А4, шрифт Times New Roman, кегель 14, интерлиньяж 1,5) без учета приложений.

Количество таблиц – 4 (без учета приложений).

Количество рисунков – 13 (без учета приложений).

Ключевые термины: «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации», трудоустройство, молодые специалисты, рынок труда.

Магистерская диссертация состоит из введения, трех частей, заключения, библиографического списка, приложений.

В теоритической части представлены сущность и понятия «адаптация», «социальная адаптация», ее виды, уровни и категории. В качестве разновидности социальной адаптации рассмотрено понятие «адаптация профессиональная». Изучены понятия «механизмов социальной адаптации», их классификация. Рассмотрены особенности вступления, положения и адаптации молодых людей на современном рынке труда.

В практической части представлена общая характеристика ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»; представлены результаты исследования использования в УрФУ практических «механизмов» по повышению адаптационных возможностей выпускников, результаты опроса мнений выпускников УрФУ о необходимости совершенствования, разработки и применения новых методов повышения их адаптационных возможностей на рынке труда. На основании полученных результатов проведенного исследования представлены рекомендации по разработке и внедрению механизма

повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ – методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

В заключении подведены итоги в соответствие с поставленными задачами настоящего исследования.

## СОДЕРЖАНИЕ

ЗАДАНИЕ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ	
РЕФЕРАТ	3
ВВЕДЕНИЕ	7
1. Теоретические подходы к понятию «механизмов социальной адаптации»	15
1.1 Понятие «социальной адаптации»: виды, уровни, категории	15
1.2 Теоретические основы понятия «механизмов социальной адаптации»	22
1.3 Особенности трудоустройства и адаптации молодежи в современных социально–экономических условиях	26
2. Исследование механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников в УрФУ	31
2.1 Общая характеристика деятельности организации	31
2.2 Характеристика выборки и методов исследования	38
2.3 Анализ результатов исследования механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников в УрФУ	42
3. Разработка механизма повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ	62
3.1 Разработка методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по эффективному поведению и адаптации на рынке труда выпускников УрФУ	62
3.2 Разработка и внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство УрФУ	64
3.3 Требования к организации разработки и внедрения ЭОР Методические рекомендации «Технологии эффективного	

трудоустройства»	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	73
ПРИЛОЖЕНИЕ А	78
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	81
ПРИЛОЖЕНИЯ С	82
ПРИЛОЖЕНИЕ Д	83

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания высших учебных заведений, неизбежно сталкиваются с трудовой реальностью, которая приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что напрямую ведет к возникновению безработицы, негативно влияющей на социально–психологическое развитие молодых людей и способствующей исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, тем самым нарушая процесс адаптации.

Основными адаптационными барьерами молодых людей на современном рынке труда являются: низкая конкурентоспособность, отсутствие у большинства молодежи необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства; несоответствие профессионально–квалификационной структуры молодежи потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий, а также отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, отсталость кадровой политики большинства организаций, ориентированных, в основном, на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие. Фактором, затрудняющим положение молодежи на рынке труда, является недостаточная информированность и компетентность молодых людей в вопросах его функционирования и перспектив развития.

Это еще более актуализируется в условиях нестабильности, когда в течение достаточно короткого периода одни профессии становятся

невостребованными, а другие оказываются на пике спроса, а высшая школа не в состоянии оперативно реагировать на динамичные изменения рынка труда, обострения проблемы трудоустройства выпускников вузов в современной социально–экономической ситуации в России, вызванной изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между формирующимися работодателями и высшей школой. Экономический кризис еще более усугубляет сложившуюся ситуацию, способствуя сохранению устаревших, непривлекательных, вредных для здоровья производств и низкий уровень заработной платы, которые значительно отстают от всевозрастающих потребностей современной высокообразованной молодежи.

Таким образом, современная ситуация на молодежном сегменте рынка труда отличается высоким уровнем безработицы и нестабильности, дисбалансом между актуальными и востребуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. Вышесказанное характеризует заявленную проблему адаптации к рынку труда выпускников вузов как актуальную и требующую совершенствования.

Актуальность темы исследования усиливается ее практической направленностью. Материалы работы могут быть использованы в последующих научных исследованиях молодежного сегмента рынка труда, а также при подготовке учебных пособий и чтении учебных курсов в вузах по основам технологий трудоустройства и эффективному поведению молодежи на рынке труда.

Степень разработанности проблемы. Комплексный подход к проблеме повышения адаптации молодых специалистов предполагает рассмотрение совокупности областей, ее составляющих, в том числе: проблемы ценностных ориентаций молодежи, молодежной безработицы и обеспечения



занятости, профессионального определения и трудоустройства молодых специалистов – выпускников вузов.

Проблеме молодежной безработицы и обеспечения занятости на рынке труда посвящены исследования отечественных и зарубежных экономистов и социологов: П. Бурдые [9], Я.В. Дидковской [16], В.Т. Лисовского [27], который одним из первых дал определение категории понятия «молодежь». Из современных исследований следует выделить работы Е. Аврамовой [3], Ю. Верпаховской [4], А. Долговой [17], И. Жуковой [17].

Многие авторские исследования изучают проблему ценностных ориентаций молодежи и несоответствия выбранной студентами профессии запросам рынка труда: М. Х. Титмы [46], В. Г. Немировского [30], Ю.Р. Вишневого [14] и других. В последнее время стал затрагиваться вопрос о желании выпускников работать по своей специальности.

Вопросы адаптации молодых специалистов на рынке труда рассматриваются, например, в учебниках и учебных пособиях по управлению персоналом Ю.Г. Одегова [31], А.Я. Кибанова [48], Т.Ю. Базарова [47], Б.Л. Еремина [47], Е.В. Маслова [29].

Современная ситуация в обществе ставит молодежь в очень сложные условия. Особенно это касается экономической сферы, трудоустройства. Так, отсутствие системы распределения выпускников учебных заведений, исключающая гарантию их занятости по специальности, ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. На первый план выступают требования работодателей не только к уровню профессиональных знаний и умений, но и к личностным характеристикам выпускника. Таким образом, для обеспечения эффективной занятости молодежи существует необходимость разработки новых социальных механизмов повышения адаптационных возможностей молодежи на рынке труда.

Актуальность проблемы совершенствования механизмов обеспечения эффективной занятости молодежи и регулирования молодежного сегмента рынка труда в условиях реформирования экономики определили выбор темы, объекта, предмета, цели и задач исследования.

Объектом исследования является социальная адаптация выпускников вуза.

Предметом исследования являются механизмы социальной адаптации к рынку труда выпускников УрФУ.

Цель исследования – анализ адаптации выпускников вуза на рынке труда и разработка мероприятий, повышающих ее эффективность.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- изучить теоритические основы понятий «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;
- выявить специфические адаптационные возможности молодежи как особой социальной общности;
- дать характеристику организации ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»;
- описать и обосновать методы сбора информации, используемые для исследования и выявления проблем по наличию совершенных механизмов адаптации к рынку труда выпускников УрФУ и необходимости внедрения нового;
- провести исследование в организации и проанализировать результаты;
- описать программу разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по повышению адаптации к рынку труда выпускников УрФУ в электронное образовательное пространство УрФУ;

– разработать требования к организации разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства».

Научная новизна исследования обусловлена динамикой социально–экономической, политической жизни современного российского общества, включая ее отдельной социально–демографической группы – молодежи, и заключается в выявлении механизмов адаптационных возможностей выпускников УрФУ на рынке труда и определении основных направлений в содействии их трудоустройству:

– определены понятия «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;

– изучены механизмы повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ на рынке труда;

– определена необходимость разработки и внедрения новых социальных механизмов повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ.

Теоретическая и практическая значимость исследовательской работы определяется его актуальностью, а также материалами, которые могут быть использованы в последующих научных исследованиях молодежного сегмента рынка труда, а также при подготовке учебных пособий и чтении учебных курсов в вузах по основам технологий трудоустройства и эффективному поведению молодежи на рынке труда.

Методология и методы исследования рынка труда и занятости молодежи сложились на базе концептуального аппарата социологической, экономической и политической наук. Из числа общенаучных методов в исследовании нашли применение системный подход и количественные методы. На основе системного подхода проведен анализ и обобщение понятия адаптации молодежи на рынке труда и систематизирован материал по применению системы адаптации молодых специалистов на примере вуза. Количественные методы сбора и обработки социологических материалов с

использованием компьютерной программы для проведения математико–статистического анализа и визуализации данных Microsoft Office Excel были использованы в части анализа эмпирического материала, полученного в ходе проведения собственного опроса в рамках настоящего исследования.

Теоретико–методологическую основу составляют исследования проблем занятости и роста безработицы современных российских ученых Л.А. Костина, А.А. Никифоровой, А.Э. Котляра, Б.Д. Бреева, В.В. Радаева, Л.Н. Сосновской, В.С. Буланова, И.С. Масловой, Л.С. Чижовой, О.Ю. Голуб, Е.Е. Немерюк, Р.И. Капелюшниковой, работы о проблемах молодежной занятости В.Т. Лисовского, И.С. Кона, Х. Пилингтона, П. Бурдые, Я.В. Дидковской, Е. Кулагиной, Е. Аврамовой, М. Вороны, А. Долговой, А. Королева.

Эмпирической базой исследования являются:

1. Локальные нормативные акты ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»;

2. Собственную эмпирическую базу настоящего исследования составляют результаты социологического опроса, проведенного методом анкетирования с участием автора в УрФУ в г. Екатеринбург в 2016 году (N=315 респондентов, критерии отбора – направления подготовки обучения респондентов, курс обучения), а также авторское исследование, проведенное методом анкетирования в 2018 году. В состав выборочной совокупности вошли студенты 4 курса (выпускники) от 20 до 22 лет (N=500 респондентов) 11 профильных институтов:

- Высшая школа экономики и менеджмента (ВШЭМ);
- Институт государственного управления и предпринимательства (ИГУП);
- Институт Естественных наук и математики (ИЕНиМ);
- Институт Новых материалов и технологий (ИНМиТ);

- Институт Радиоэлектроники и информационных технологий (ИРИТ–РтФ);
- Институт Строительства и Архитектуры (ИСиА);
- Институт Уральский гуманитарный институт (УГИ);
- Институт Уральский энергетический (УралЭНИН);
- Институт Физико–технологический (ФТИ);
- Институт Физической культуры, спорта и молодежной политики ИФКСиМП);
- Институт Химико–технологический (ХТИ).

Апробация результатов исследования. Основные выводы и рекомендации опубликованы в соавторстве в 4 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученой степени<sup>1</sup>. Результаты исследований автора докладывались на Международной научно–практической конференции «Социальные технологии в управлении персоналом: создание и изменение структур управления и руководства» на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» (Екатеринбург, 15 – 16 декабря 2017 г.).

Структура и содержание исследовательской работы. Исследование состоит из трех глав, заключения и приложений. Работа изложена на 82 листах, содержит 4 таблицы, 13 рисунков, приложением А–Д занято 6 листов. Список использованных источников содержит 50 наименований.

---

<sup>1</sup> Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 10 – С. 47-55; Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 8 – С. 51-56; Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Взаимные ожидания работодателей и выпускников: сравнительный анализ / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 5 (38)/2018 – С. 66-69; Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Повышение адаптационных возможностей молодежи на рынке труда: опыт УрФУ (г. Екатеринбург) / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 6 (39)/2018 – С. 61-66.

Во введении охарактеризована актуальность и значимость темы работы, представлен научный аппарат исследования.

В первой главе «Теоретические подходы к понятию «механизмов социальной адаптации» проанализированы понятия «адаптация», «социальная адаптация», ее виды, уровни и категории. В качестве разновидности социальной адаптации рассмотрено понятие «адаптация профессиональная». Изучены понятия «механизмов социальной адаптации», их классификация. Рассмотрены особенности вступления, положения и адаптации молодых людей на современном рынке труда.

Во второй главе «Исследование механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников в УрФУ» представлена общая характеристика ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»; представлены результаты исследования использования практических «механизмов» по повышению адаптационных возможностей выпускников УрФУ, результаты опроса мнений выпускников УрФУ о необходимости совершенствования, разработки и применения новых методов повышения их адаптационных возможностей на рынке труда.

В третьей главе «Разработка механизма повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ» предложена программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» (Электронный образовательный ресурс УрФУ, ЭОР) для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

В заключении подведены итоги в соответствие с поставленными задачами настоящего исследования.

# **1. Теоретические подходы к понятию «механизмов социальной адаптации»**

## **1.1 Понятие «социальной адаптации»: виды, уровни, категории**

В возрасте от 14 до 30 лет основная часть молодежи приобретает сформированный профессионально–трудовой статус в социальной сфере. На возраст молодого человека приходятся основные социальные и демографические происшествия в жизненном цикле человека: завершается процесс получения общего образования, определяется профессия и проводится профессиональная подготовка, стартует трудовая деятельность, создается ячейка общества.

Какие условия вступления и положения молодежи сегодня на российском рынке труда относятся к особенным? Современная ситуация с трудоустройством молодежи сформировалась под влиянием факторов, к которым относят: [11]

- кардинальные изменения экономического положения и, как следствие, трудовых традиций в итоге реформ 90–х годов, в первую очередь – приватизации;
- отмена в конце 1990 года механизма распределения выпускников и становление коммерческих основ организации в работе учебных заведений;
- падение уровня социальной защиты, как последствие – рост числа молодых людей, не готовых к вхождению в трудовую жизнь в силу ряда социальных причин (инвалидов, сирот, матерей–одиночек, наркозависимых, выпускников детских домов, детей из неблагополучных семей и др.);
- деформация в ценностных направлениях, жизненных стратегиях и моральных установках молодых людей, обусловленная, в значительной мере

широчайшим распространением компьютерной техники, ведущей к изоляции молодежи от реальной жизни и смещение ее значительной части в виртуальную реальность. Как правило, это ведет к утрате не только необходимых физических кондиций, банально необходимых для работы, но и к необходимости адаптации к реально существующим трудовым коллективам, часто непростым отношениям в них.

Таким образом, положение молодых людей на рынке труда определяется следующими факторами:

– во–первых, нестабильностью спроса и предложения, по причине изменчивости требований нанимателей и ориентации молодых людей, ее социально–профессиональной неопределенностью. Состояние усложняется социальными проблемами молодежи, связанными с коренными деформациями социокультурных и политических реалий развития человека, что увлекает за собой растущие сложности самоопределения молодежи, в частности, и в профессиональном плане;

– во–вторых, различной конкурентоспособностью в сравнении с иными возрастными группами. Молодые люди подвергаются высокому риску потери работы. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, выходящей на рынок труда, впервые снижаются в виду отсутствия у них стажа работы. Сокращение спроса на рынке труда осложняет возможность трудоустройства выпускников учебных заведений;

– в–третьих, большой вариантноcтью. Это объясняется тем, что на рынок труда выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по различным направлениям. В свою очередь, отсутствие спроса на региональных рынках труда ведет к тому, что основная часть соискателей, трудоустраивается не по профильным специальностям, поэтому для многих переподготовка является возможностью трудоустройства. Данная проблема усложняется отсутствием интереса работодателей к молодежи, не имеющей высшего образования.



Поэтому, сегодня актуальна проблема совершенствования механизмов адаптации для более эффективного решения проблем занятости молодежи.

Сам термин «адаптация» происходит от латинского слова *adaptation* – приспособление. Е. Соловцева определяет адаптацию как «путь, которым индивид или группа управляют, или отвечают на среду своего обитания». [40] В Российской социологической энциклопедии «адаптация – приспособление самоорганизующихся систем к изменяющимся условиям среды». [35] В теории Т. Парсонса, «адаптация – это вещественно–энергетическое взаимодействие с внешней средой, одно из функционирующих условий существования социальных систем наряду с интеграцией, достижением цели и сохранением ценностных образцов». [32] Согласно Т. Парсонсу, «адаптация — это одно из четырех функциональных условий, которым все социальные системы должны отвечать, чтобы выжить». [7]

Е. Соловцева выделяет четыре самостоятельных вида адаптации: биологический, физиологический, психологический и социальный. [31] Однако, несмотря на самостоятельность этих видов и их взаимодействие, будем считать социальную адаптацию в нашем случае приоритетной и включающей в себя все остальные виды.

Итак, социальная адаптация – процедура приспособления, освоения, в основном активного, человеком или группой новых для нее социальных условий. В современной социологии социальная адаптация в подавляющем большинстве случаев понимается как такой социальный процесс, в котором и адаптант (личность, социальная группа), и социальная среда выступают адаптивно–адаптирующими системами, то есть активно взаимодействуют, оказывают влияние друг на друга в процессе социальной адаптации. [43] Кроме того, социальная адаптация может рассматриваться как результат указанного процесса, в этом случае он чаще всего обозначается термином адаптированность.

Непосредственным импульсом к старту процесса социальной адаптации зачастую является осознание человеком или социальной группой того факта, что усвоенные в минувшей социальной деятельности стереотипы поведения прекращают обеспечивать достижение успеха и необходимой становится перестройка поведения в соответствии с новыми социальными условиями или новой для адаптанта социальной среды. Кроме этого, отметим, что, в динамике общественного развития, повышается скорость адаптационных процессов в социуме. Это ведет к тому, что процедуры социальной адаптации даже в эволюционно развивающемся социуме становятся фактически непрерывными и адаптационные возможности приобретают жизненно важное значение не только для старших поколений, но и для молодых. Готовность к изменениям становится одним из несущих условий жизненного успеха личности.

В современной литературе выделяют четыре степени адаптированности личности в социальной среде:

1) первоначальную стадию, когда человек знает, каким должно быть его поведение в новой среде, но его сознание на данный момент не адаптировано к реалиям новой среды, и он, где может, не принимает их, оставаясь с прежними ценностными притязаниями;

2) стадия терпимости – человек и субъекты – обладатели ценностями новой среды проявляют взаимную терпимость к направлениям и образцам поведения друг друга;

3) аккомодацию – принятие человеком главных систем ценностей новой социальной среды при признании за ними некоторых бывших ориентаций;

4) ассимиляцию – полное совпадение ценностей человека и среды. [45]

В зависимости от субъекта адаптации, можно выделить некоторые виды социальной адаптации. [26]

1. Функциональная, являющая собой адаптацию субъекта к новой социальной среде путем освоения и выполнения новых социальных функций. К примеру, адаптация молодого человека к первому месту работы возможна, в том числе, и путем освоения им основных функциональных обязанностей.

2. Организационная, связанная с овладением и приспособлением субъекта новым организационным системам, к новой структуре социальной или внутригрупповой стратификации. Примером такой адаптации может послужить овладение человеком иерархии в новом для него коллективе (на работе, военной службе).

3. Ситуативная, являющая собой внешнее освоение субъектом новых условий существования. Указанный вид социальной адаптации реально наблюдать, когда субъект начинает процесс приспособления к среде через исполнение ряда ее требований, правил и норм.

Для более полного понимания проблемы следует отметить, что «процесс социальной адаптации проходит, как правило, на трех уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне». [26] На макроуровне происходит приспособление личности, социальных слоев, общества в целом к особенностям природной экосистемы, к элементам техносферы, к особенностям социально–политической, социально–экономической, социокультурной сфер общества. Адаптация на мезоуровне предполагает приспособление, или, наоборот, возникает противостояние человека с нормами социальной группы, социального института. В нашем случае в качестве такого института выступает рынок труда, в качестве группы – рабочий или учебный коллектив. Микроуровень предполагает адаптацию в ближайшем окружении, а также приспособление к социально–статусной позиции, занимаемой человеком и ее трансформацию посредством индивидуального ролевого поведения. Таким образом, адаптация молодежи на рынке труда происходит на всех обозначенных уровнях, поскольку направлена в целом на приспособление молодых людей к законам и нормам

рынка, адаптацию в больших и малых социальных группах, принятие и трансформацию профессионально–статусной позиции.

Разновидностью социальной адаптации является адаптация профессиональная, под которой понимается процесс и результат приспособления индивида к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. [43] Период профессиональной адаптации наиболее интенсивно протекает на начальном этапе профессионально–трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время обучения профессии, профессионального образования, когда не только усваиваются знания, навыки, правила и нормы поведения, но складывается характерный для работников той или иной профессии стиль жизни.

Результатом и успешным завершением социальной адаптации является такой тип взаимоотношений между человеком и окружающей средой, при котором требования и ожидания сторон взаимно сбалансированы, находятся в состоянии динамического равновесия. В результате социальной адаптации индивид получает возможность выживания, а макросреда трансформируется и вступает в новую стадию динамики.

Существуют субъективные и объективные показатели адаптации. К объективным следует отнести те из них, которые показывают эффективность трудовой деятельности и активность участия сотрудников в ней. Субъективные показатели отражают удовлетворенность сотрудника работой в целом или в какой–то ее части.

Тесно связаны с понятием социальной адаптации такие категории как адаптационный потенциал и адаптационные возможности. Под адаптационным потенциалом (от лат. *potentia* — сила, мощь) чаще всего понимается «уровень приспособления латентных и явных возможностей группы или личности к новым или меняющимся условиям социального взаимодействия. [42] А.В. Коршунов определяет адаптационный потенциал

как «совокупность свойств, качеств, характеристик (ресурсов), существующих у адаптанта в скрытом виде и актуализируемых в ходе адаптации». [25] Адаптационный потенциал личности детерминирован общественными процессами и личностной структурой адаптанта, что дает возможность сделать вывод, что становление адаптационных стратегий молодых людей обусловлено сложившейся в обществе системой социально–экономических, политических, правовых, социокультурных отношений, влияющих на формирование адаптивных потенций субъекта с учетом его характеристик личности. [25]

В зависимости от адаптационного потенциала и адаптационных возможностей, на наш взгляд, можно говорить о четырех типах субъектов – личностей и групп: высокоадаптивные, среднеадаптивные, низкоадаптивные и дезадаптивные. Эти уровни определяются как возможностями и характеристиками социальной среды, в нашем случае – рынка труда, так и внутренними особенностями личности, ее ценностными ориентациями, обладанием различного рода компетенциями, профессиональными и карьерными установками. Основной задачей работы по адаптации молодежи на рынке труда должно стать формирование как высокоадаптивной среды, то есть создание благоприятных условий для молодежи на рынке труда, так и формирование высокоадаптивных личностей молодых людей в процессе социализации, общего и профессионального обучения.

Когда мы говорим об адаптации молодежи на рынке труда, мы имеем в виду обретение молодыми людьми определенных качеств, умений и навыков:

– во–первых, профессионально значимые свойства – те психологические особенности, без которых невозможно достижение профессиональной успешности в том или ином виде деятельности;

– во–вторых, профессиональный опыт – знания, умения и навыки, необходимые для реализации профессиональной деятельности (соответствие знаний, полученных в вузе и реальным требованиям работы);

– в–третьих, профессиональная мотивация – психологические причины, задающие целенаправленные действия личности. На базе мотивов складываются: отношения индивида к труду как таковому, к конкретному профессиональному виду деятельности, к своей профессии, к себе как к профессионалу.

## **1.2. Теоретические основы понятия «механизмов социальной адаптации»**

Таким образом, адаптация молодежи на современном рынке труда – это приспособление, привыкание молодого человека к требованиям рынка труда, усвоение им принятых современным социумом социальных норм поведения. Важнейшей задачей адаптационного процесса является выживание человека путем приспособления организма индивида к процессам социальной среды.

Сам термин «механизм» определяет собственно внутреннее устройство машины, прибора, аппарата, приводящее их в движение. В сложных общественных системах, как правило, существует множество механизмов, регулирующих их деятельность. Поэтому в нашем понимании указанным механизмом является социальный механизм, который означает «совокупность приемов, технологий реализации социальных целей, достижения, определенного результата, удовлетворения общественных и личных интересов».

Действие любого механизма всегда направлено на получение определенного результата, который, в свою очередь, отличается от исходного

воздействия уже в силу того, что посредством механизма и при помощи его он претерпевает определенные изменения. Однако, социальные механизмы складываются в ходе эволюции ранее существовавших форм и поэтому неизбежно несут на себе как отпечаток своего предшествовавшего состояния, так некие потенции будущего. Изменение окружающей среды и условий существования не предполагает полного обновления социальных механизмов, полного выпадения из них черт предшествовавших этапов их эволюции, наоборот, наиболее существенные, выдержавшие испытание временем черты и особенности, индифферентные к окружающей политической обстановке, остаются.

Таким образом, под социальным механизмом понимается некая общественная форма, осуществляющая функции регулирования социальных процессов в соответствии с общественными потребностями и предполагающая реализацию при любом числе повторений с максимально предсказуемым результатом.

Основные механизмы социальной адаптации можно «классифицировать по разным основаниям». [26] Классификация, дающая возможность к выделению и анализу наиболее эффективных механизмов, может быть реализована, во–первых, по формам их принятия субъектом адаптации и, во–вторых, по применяемым в процессе адаптации средствам.

В первом случае выделяются два ведущих механизма социальной адаптации: добровольный и вынужденный. Рассматривая добровольную адаптацию, необходимо отметить, что новые условия жизни, предлагаемые средой субъекту, не встают в разрез его ценностным ориентациям, и принимаются им как положительные, содержащие ряд новых потенций, поэтому они принимаются свободно, даже при условии принятия определенных усилий. Сложности, появляющиеся в процессе освоения новой среды и условий жизни, понимаются субъектом в виде «трудности роста» на пути к успеху.

Вынужденная адаптация, наоборот характеризуется тем, что различные качества новой для субъекта среды жизни встают в разрез с его ценностно–нормативным установкам. Тем не менее, в данном случае, субъект не может отвергать эти качества и заставляет субъекта принимать их.

В зависимости от применяемых в процедуре социальной адаптации методов, исследователями выделяется еще одна совокупность механизмов указанного процесса:

1. Психические механизмы, нацеленные на развитие психических характеристик субъекта, влияние на нее множества факторов социальной среды и адаптация психических показателей индивида под условия среды. К указанной группе возможно причислить механизмы психической обороны, психической травмы, внушения.

2. Социально–психологические механизмы, необходимые для приспособления личности к среде через ее освоение некоторыми способами. Указанная группа включает в себя, в первую очередь, когнитивные механизмы (адаптация к окружающим условиям методом их исследования, познания). К ним относят механизмы мышления, воображения, познания. Во вторую очередь, это эмоциональные механизмы, предоставляющие возможность субъекту адаптироваться к среде путем вызываемых ею, эмоциональных состояний. В данном случае эмоциональные потрясения личности в новых для нее условиях жизни выступают основной причиной для принятия им решений, касающихся максимально адекватных имеющимся условиям характеристик поведения. К указанной группе механизмов возможно отнести такие механизмы, как страх, покой, тревога. В третью очередь, это поведенческие механизмы, являющие собой выбор и выполнение субъектом в новой для него среде некоторой модели поведения.

Еще одним механизмом из перечисленной группы выступает механизм социального общения, предоставляющий возможность субъекту, во–первых, изменять свойственные ему навыки общения и осваивать новые, во–вторых,



увеличивать масштабы социальной среды своей жизнедеятельности и обогащаться новыми социальными нормами и ценностями. [26]

Молодежь на рынке труда формирует специфический сегмент отечественной экономики со своими закономерностями, которые необходимо учитывать в вопросах содействия занятости. Молодые люди не устойчивы в плане жизненных целей и установок, у них отсутствует трудовой стаж и опыт работы и, следовательно, они имеют сравнительно низкий профессиональный статус. По причине перенасыщенности рынка труда молодежь формирует группу риска.

В тоже время одним из наиболее важных элементов на рынке труда выступает образование, а также ведение профессиональной подготовки и переподготовки, приобретающие главенствующую роль в системе мер по росту качества рабочей силы и влиянию на профессиональную структуру спроса и предложения рабочей силы. В настоящее время имеет место быть проблема несоответствия между необходимыми на рынке профессиями, и тем, каких специалистов выпускают вузы и иные учебные заведения. Рынок труда сегодня тяжело прогнозировать, к примеру, на пять–шесть лет, по причине нестабильности экономической ситуации.

Для решения перечисленных проблем применяют механизмы содействия адаптации молодежи на рынке труда, из которых можно выделить специфические и неспецифические. К первой группе относятся образование, профориентация, информирование субъектов рынка труда о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях их развития, профессиональная подготовка и переподготовка, содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников среднеспециальных и высших учебных заведений, содействие молодежному предпринимательству. Ко второй группе следует отнести формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных

компетенций, отвечающих актуальным требованиям рынка труда. Эффективность реализации указанных групп механизмов, прежде всего, определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации – семьи, дошкольных образовательных учреждений, до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

### **1.3 Особенности трудоустройства и адаптации молодежи в современных социально–экономических условиях**

Молодежь как социальная группа имеет и свои особенности, связанные с трудностями адаптации к современным социально–экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, профессиональной адаптацией и т.д.

Из–за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. Молодые люди характеризуются неустойчивостью, отсутствием опыта работы и производственного стажа и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. В связи с этим, молодежь, зачастую, считается не вполне желательной рабочей силой для большинства работодателей в силу своей профессиональной несостоятельности. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, молодежь является наиболее восприимчивой ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности

профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Популяризация высшего образования, с одной стороны, увеличивает шансы молодежи устроиться на работу, с другой стороны, обесценивает его. В связи с переходом к массовости высшего образования возникает ряд проблем, самыми острыми из которых являются снижение качества получаемого образования и более высокий уровень квалификации выпускников по сравнению с занимаемой должностью. [36]

Таким образом, с одной стороны молодые специалисты являются перспективными в условиях рыночной борьбы, у данной категории специалистов отсутствует стереотипное и устоявшееся мышление, они обладают свежим, неординарным взглядом на самые разные проблемы. С другой же стороны, отсутствие опыта, практических навыков у данной категории кадров делают эту категорию специалистов наиболее сложной и проблемной для работодателя. [49]

Успешность трудоустройства молодых специалистов – выпускников вуза является одним из критериев эффективности функционирования и системы высшего образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников вузов к выходу на рынок труда

Адаптация выпускника вуза на рынке труда представляет собой процесс приспособления к новым реалиям и требованиям, связанным с началом трудовой деятельности. Преодоление порога «учеба–работа» молодым человеком, впервые вступающим на рынок труда, связано с кардинальными изменениями в характере деятельности, типе социальных отношений с окружающими, в образе жизни. Острота и сложность данного эт В нашем случае в качестве такого института выступает рынок труда, в качестве группы – рабочий или учебный коллектив в трудовом жизненном цикле обладает специфическими характеристиками в любой экономической

системе, что находит отражение в формировании соответствующего сегмента рынка труда, его инфраструктуры, государственных и общественных институтов, направлений научных исследований, методов государственной политики. Целью, ради которой происходит адаптация выпускника, можно считать нахождение им полноценного рабочего места, то есть вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника высшей школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму труда, уровню зарплаток, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации. [44]

Вместе с тем, и отечественный, и зарубежный опыт показывает, что значительное количество молодых людей испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы.

Российский рынок труда выпускников вузов формируется в течение последних 10–12 лет, отражая процессы, происходящие в экономике и обществе в целом. Во–первых, это проявилось в том, что в результате распада системы обязательного государственного распределения, существовавшей в советский период и охватывавшей почти всех выпускников высших учебных заведений, выпускники вузов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово. Задача превращения «выпускника вуза» в «производительного работника» стала чрезвычайно сложной, так как образовался разрыв между вузами и работодателями, в ряде случаев не заполненный до сих пор. Если плановая система жестко связывала предприятия и вузы, не оставляя возможности для маневра ни для одной из сторон (вуз был обязан набрать, обучить и выпустить, а руководитель предприятия был обязан трудоустроить положенное ему количество молодых специалистов, нередко вне зависимости от своих реальных потребностей), то

теперь вместо нее пришла, за исключением ряда отраслей, полная свобода индивидуальных действий и выпускников, и работодателей.

Во-вторых, сложность трудоустройства выпускников вузов была значительно усугублена происходившими с конца 80-х годов радикальными изменениями профессионально-отраслевой структуры занятости. Это породило ряд проблем как для системы высшего образования в целом, так и для каждого из выпускников в отдельности. Исследования показывали, что во многих вузах уже на младших курсах больше половины студентов считали бесперспективной занятость по специальности по окончании обучения. В результате стремительного падения производства в целом ряде отраслей народного хозяйства многим вузам стало не для кого готовить специалистов. Резко сократился спрос на образовательные услуги, предоставляемые государственной системой высшего образования, под сомнение была поставлена целесообразность получения высшего образования в условиях рыночной экономики.

В-третьих, общемировая экономическая ситуация на протяжении последнего десятилетия динамично изменяется, как следствие, и в нашей стране происходит переход к постиндустриальному типу экономики, связанный с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции. В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам выпускников вузов, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам. Зарубежный опыт показывает, что даже в условиях стабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о рынке труда, значительное количество выпускников все равно оказываются в определенной степени не готовыми к переходу от учебы к работе.

Из проведенного анализа следуют выводы:

1. Социальная адаптация – процедура приспособления, освоения, в основном активного, человеком или группой новых для нее социальных условий;

2. Адаптация профессиональная является разновидностью социальной адаптации, как процесс и результат приспособления человека к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций;

3. Сегодня молодежь является достаточно выраженной группой риска из-за своих особенностей, связанных с трудностями адаптации к современным социально-экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, профессиональной адаптацией и т.д.;

4. В этой связи проблема совершенствования механизмов адаптации молодежи является актуальной для более эффективного решения проблем занятости молодых специалистов.

## **2. Исследование механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников в УрФУ**

### **2.1 Общая характеристика деятельности организации**

Уральский университет является старейшим университетом Уральского региона, он был открыт в Екатеринбурге в 1920 г. декретом главы советского правительства В.И. Ленина, позднее объединивший два вуза: Уральский государственный университет (УрГУ), связанный с подготовкой в области фундаментальных естественных, математических, гуманитарных и социальных наук и Уральский политехнический институт (УПИ/УГТУ/ УГТУ–УПИ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина), ориентированный на подготовку инженеров в области металлургии, машиностроения, строительства, радиотехники, IT, энергетики, химической технологии и др.

Сочетающий фундаментальный характер образования с практической применимостью университет стал лидером высшего профессионального образования в Уральском регионе и одним из лидеров образования в России. Это произошло благодаря системе ценностей, сочетающей в себе, как традицию сохранения лучшего из накопленного опыта, так и новаторство в принятии вызовов современности.

В ходе реформы российской университетской системы в 2008 г. УГТУ–УПИ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина объединился с Уральским государственным университетом и получил особый федеральный статус. Консолидация двух старейших вузов Урала вызвала изменение позиции вуза в международных рейтингах: в частности, в 2017 году в

рейтинге QS университет вошел в группу 601–650 мировых университетов и на данный момент занимает 10 место среди российских вузов.

Уральский федеральный университет (УрФУ) входит в число сильнейших образовательных центров России, проводящих подготовку специалистов в сфере естественных, технических и гуманитарных наук. Уральский федеральный университет выполняет важную миссию — развивает и обогащает региональный и общероссийский сектор образовательных услуг.

В настоящее время в университете подготовка ведется по 350 образовательным программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), по 20 программам среднего профессионального образования, а также по программам дополнительного образования: Master of Business Administration (MBA), повышения квалификации, получения дополнительной квалификации, профессиональной переподготовке, программам послевузовского образования (аспирантура).

Учебный процесс в Уральском федеральном университете обеспечивает высококвалифицированный профессорско–преподавательский состав в 4 000 человек: из них около 600 докторов наук, профессоров, около 2 000 кандидатов наук, доцентов, 26 членов Российской академии наук. В качестве приглашенных лекторов в УрФУ регулярно приезжают ведущие российские и зарубежные ученые, опытные профессионалы–практики, деятели политики и культуры. Так, например, в 2015 году в университете выступили лауреат Нобелевской премии и ведущий мировой эксперт в области изменения климата профессор Жан Жузель, министр иностранных дел Германии профессор Франк–Вальтер Штайнмайер.

За многие годы истории университета подготовлено более 350 тысяч выпускников. Сегодня в 17 профильных институтах университета занимается более 35 000 обучающихся, в том числе около 2000 студентов из 80 стран мира.



Университет активно вовлекает студенчество в крупные проекты, предоставляет возможности для реализации инициатив, творческих способностей, самовыражения, получения повышенных стипендий, скидок и кредитов на обучения, а также участия в управлении вузом. Ежегодно более 600 студентов становятся именными стипендиатами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора Свердловской области, первого Президента России Б. Н. Ельцина, Ученого совета университета, Благотворительного фонда В. Потанина, получают корпоративные стипендии. За достижение значительных результатов в области качества подготовки выпускников университет в 2010 году был признан лауреатом конкурса «Системы качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования».

Уральский федеральный университет активно развивает систему международных связей. В настоящее время УрФУ сотрудничает более чем со 150 зарубежными вузами, участвует в международных сетевых проектах: Университет СНГ, Университет ШОС, Арктический университет, Ассоциация технических вузов России и Китая. В Уральском федеральном обучается более 2000 иностранных студентов из 80 стран мира. Больше всего зарубежных студентов приезжает в УрФУ из стран Средней Азии, Китая, Монголии, Кореи, Вьетнама, Гвинеи. Ежегодно университет проводит международные летние школы, посвященные изучению русского языка, культуры, экономики, менеджмента. Ученые УрФУ участвуют в крупнейших международных программах поддержки исследований – Седьмой рамочной программе Европейского Союза, программе института «Открытое общество» RESET HESP. Специалисты выполняют целый ряд прикладных научных проектов вместе с партнерами из Германии, США, Кореи. Университет активно привлекает визит–профессуру из–за рубежа.

Уральский федеральный университет является ядром научно–исследовательского кластера, в который входят научные институты

Уральского отделения Российской академии наук, специализированные лаборатории и предприятия высокотехнологичной промышленности. Исследовательский комплекс университета включает в себя десятки научных центров, международные лаборатории под руководством зарубежных ведущих ученых, инновационную инфраструктуру, научную библиотеку (с фондом свыше 3 млн изданий), ряд музеев и специализированных коллекций. Ключевые задачи университета в области науки:

- международная кооперация и интернационализация исследований;
- стимулирование публикационной активности;
- интеграция научных исследований с УрО РАН;
- развитие исследований в интересах промышленных предприятий и бизнеса.

Университет активно сотрудничает с ключевыми для экономики России крупнейшими промышленными предприятиями и организациями в формировании и реализации программ их инновационного развития.

Сотрудничество УрФУ с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда, осуществляется в рамках договоров по долгосрочному взаимодействию в области планирования, организации и сопровождения целевого приема и подготовки специалистов, организации проведения всех видов практик и содействия трудоустройства студентов и выпускников университета, организации профориентационных мероприятий для студентов с привлечением работодателей.

В настоящий момент действуют около 200 прямых договоров о сотрудничестве с крупнейшими промышленными компаниями Уральского региона и России в целом, в том числе с организациями оборонно–промышленного комплекса, находящимися в сфере ведения Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (Госкорпорации «Росатом»), Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос»

(Госкорпорации «Роскосмос»), Министерства промышленности и торговли Российской Федерации (Минпромторга России), предприятиями Группы УГМК, Группы компаний ЧТПЗ, Группы компаний НЛМК, ПАО "ТМК", ПАО «Газпром», АО «Корпорация «ВСМПО–АВИСМА», ОАО «МРСК Урала», Сбербанком России и другими, а также с органами государственной власти и местного самоуправления, государственными организациями (корпорациями), в том числе с Министерством промышленности и науки Свердловской области, Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области, Министерством энергетики и жилищно–коммунального хозяйства Свердловской области, Министерством физической культуры и спорта Свердловской области, Администрацией города Екатеринбурга, Управлением ФСБ России по Свердловской области, Управлением специальной связи и информации Федеральной службы охраны Российской Федерации в УрФО, Министерством образования и науки республики Саха (Якутия), Министерством образования республики Ингушетия и другими. Более 100 действующих договоров были заключены в 2017–2018 гг.

Одним из качественных примеров стратегического партнерства с промышленным сектором является реализация подготовки специалистов из числа студентов, обучающихся от предприятий и организаций на условиях целевого приема, по совместным интегрированным образовательно–производственным программам. В УрФУ реализуются совместные образовательные проекты по подготовке специалистов с учетом современных требований к уровню профессиональных компетенций молодых специалистов технических направлений подготовки (специальностей):

- с Уральской горно–металлургической компанией: в рамках совместного проекта по созданию и реализации основной образовательной программы (ООП) «Производственно–технический бакалавриат по направлению 150400 «Металлургия» осуществляется подготовка инженерно–технических

работников уровня младшего и среднего звена (мастер, инженер–технолог) для кадрового обеспечения металлургических производств компании с учетом новых требований корпоративных профессиональных стандартов. Цели программы – подготовить к управлению технологическими процессами производства различной металлургической продукции, сформировать личностную мотивацию к постоянному расширению профессиональных компетенций, саморазвитию, повышению эффективности социально–производственного взаимодействия для поддержания высокой конкурентоспособности компании и собственного карьерного роста у выпускников–молодых специалистов;

– с АО «Научно–производственное объединение автоматики имени академика Н. А. Семихатова»: создание образовательно–научного инновационного комплекса по подготовке и повышению квалификации кадров по приоритетным и перспективным направлениям производства и технологий при более полном использовании возможностей производственной, исследовательской и проектно–конструкторской базы сторон с привлечением высококвалифицированных специалистов к реализации учебного процесса и совершенствованию учебно–методического обеспечения учебного процесса; участие в выполнении совместных научно–исследовательских и опытно–конструкторских работ, организация производственной практики, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ на площадке объединения;

– с АО «Корпорация ВСМПО–АВИСМА»: создание в филиале УрФУ в г. Верхняя Салда выпускающих кафедр по лицензированным направлениям подготовки, модернизация лабораторного и аудиторного фонда, оснащение современным оборудованием и учебной литературой, реконструкция учебных корпусов и благоустройство территории филиала, реализация программы поддержки студентов и выпускников, обучающихся от корпорации в УрФУ, путем назначения ежемесячных и именных

корпоративных стипендий студентам, единовременных поощрительных выплат – молодым специалистам.

Другим примером взаимовыгодного сотрудничества с целью подготовки компетентных специалистов для современного динамично развивающегося производства является участие высококвалифицированных специалистов предприятий–партнеров в реализации образовательного процесса для студентов УрФУ: в разработке основных образовательных программ, государственных образовательных стандартов нового поколения, в выполнении со студентами и выпускниками совместных научно–исследовательских, опытно–конструкторских, курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ, в работе Государственных аттестационных комиссий.

В рамках сотрудничества по вопросам профориентации студентов, содействия трудоустройству и успешной адаптации выпускников на рынке труда при участии компаний–работодателей, в том числе имеющих уже более 10 лет непрерывное взаимодействие с университетом АО «Уральская горно–металлургическая компания», ПАО «Трубная металлургическая компания», АО «Корпорация ВСМПО–АВИСМА», ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ООО «Корпорация «Пумори», АО «Производственное объединение «Уральский оптико–механический завод имени Э.С. Яламова», ЗАО «Уральский турбинный завод», АО «Уральский компрессорный завод», ПАО «Мобильные ТелеСистемы» филиал Макро–регион «Урал», АО «Уральский банк Сбербанка России», «Schlumberger» («Шлюмберже Лоджелко Инк»), «КРМГ» («КПМГ») и другими, в УрФУ проводятся серии мероприятий по вопросам трудового и профессионального самоопределения, вопросам построения карьеры – ярмарки вакансий, презентации, мастер–классы, встречи с ведущими специалистами и руководителями предприятий, организуются семинары, конференции, гостевые лекции с участием

представителей государственного аппарата управления Свердловской области.

С момента основания главной миссией университета была подготовка кадров для промышленных предприятий региона. И сейчас, в условиях реиндустриализации, когда ликвидация дефицита инженерных кадров провозглашена одной из приоритетных задач высшего образования в России, эта направленность университета находится в полном соответствии с политикой государства.

## **2.2 Характеристика выборки и методов исследования**

Для изучения применяемых в УрФУ механизмов содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников были применены качественные и количественные методы научного исследования. С помощью системного подхода проанализирован и систематизирован материал по практическому использованию механизмов адаптации молодых специалистов в УрФУ. Проведен анализ регламентирующих документов:

- «Устав УрФУ»;
- «Программа развития УрФУ на 2010–2020 годы»;
- «Программа повышения конкурентоспособности УрФУ»;
- «Положение о порядке организации и проведения практик УрФУ»;
- «Положение об организации целевого приема в УрФУ»;
- «Положение о порядке реализации дополнительных профессиональных программ для студентов, обучающихся на основных образовательных программах УрФУ»;
- «Типовое положение о базовой кафедре УрФУ на территории организации–партнера»;

- «Положение о Центре взаимодействия с работодателями УрФУ»;
- Приказ от 04.10 1999 г. № 462/175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда»;
- «Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования (Минобрнауки России, г. Москва, 2000 г.)».

С помощью количественных методов сбора и обработки социологических материалов с использованием компьютерной программы для математико–статистического анализа и визуализации данных **Microsoft Office Excel** был сделан анализ эмпирического материала, полученного в ходе проведения собственной оценки в рамках настоящего исследования для изучения мнения выпускников о необходимости совершенствования, разработки и применения новых механизмов повышения их адаптационных возможностей на рынке труда.

Для оценки мнения выпускников УрФУ–будущих молодых специалистов была разработана анкета с проведен опрос обучающихся в профильных институтах (г. Екатеринбург).

Метод сбора данных: в рамках проведения оценки были проанализированы данные, полученные в ходе проведенного анкетного опроса.

Техника анкетного опроса: анкета, содержащая 7 вопросов закрытого типа с вариантами возможных ответов.

Инструмент для сбора данных: опросный лист.

Методика проведения оценки: опросный лист с инструкцией для анкетеров.

Использование анкетного опроса в проведении оценки обосновано работой с большим массивом данных, исключаящей при этом возможность

использования других качественных (контент–анализ, наблюдение) или количественных (интервью, анализ служебных документов) методов исследования.

Анкета апробирована на опытной группе респондентов – студентах старших курсов в количестве 15–20 человек по следующим критериям принятия:

- требования к языку,
- понятность вопросов и вариантов ответов,
- абстрактность/конкретностью вопросов,
- единицы измерения, имеющиеся в анкете,
- монотонность анкеты,
- количество вариантов ответов,
- компетентность опрашиваемых,
- оформление опросного листа.

В нашей оценке генеральной совокупностью является студенческая молодежь в возрасте от 20 до 22 лет общей численностью 3559 чел., обучающаяся на 4 курсе в профильных институтах УрФУ по образовательным программам высшего образования бакалавриата, в т.ч.:

- Высшая школа экономики и менеджмента (ВШЭМ) – 327 чел.,
- Институт государственного управления и предпринимательства (ИГУП) – 102 чел.,
- Институт Естественных наук и математики (ИЕНиМ) – 354 чел.,
- Институт Новых материалов и технологий (ИНМиТ) – 665 чел.,
- Институт Радиоэлектроники и информационных технологий (ИРИТ–РтФ) – 247 чел.,
- Институт Строительства и Архитектуры (ИСиА) – 271 чел.,
- Институт Уральский гуманитарный институт (УГИ) – 767 чел.,
- Институт Уральский энергетический (УралЭНИН) – 358 чел.,
- Институт Физико–технологический (ФТИ) – 259 чел.,



- Институт Физической культуры, спорта и молодежной политики ИФКСиМП) – 62 чел.,
- Институт Химико–технологический (ХТИ) – 147 чел.

В нашей оценке выборочная совокупность составила 550 респондентов – выпускников в возрасте от 20 до 22 лет, обучающихся на 4 курсе профильных институтов УрФУ по образовательным программам высшего образования бакалавриата.

Место проведения анкетного опроса – УрФУ, г. Екатеринбург.

Время проведения – 10–15 мин.

Наличие помех при проведении анкетирования студентов (проведение анкетирования в учебном классе, а не в специализированном кабинете, состояние здоровья респондентов, позитивный настрой на участие в эксперименте и т.д.) не оказывало существенное влияние на общие результаты исследования, т.к. опрос не содержал вопросы, работа с которыми зависела от физического и психологического состояния респондентов.

Во всех полужакрытых вопросах можно было выбирать несколько альтернатив подходящих вариантов ответов на них (или) вписывать свой вариант. При обработке результатов коэффициент каждого варианта рассчитывался по формуле:

$$k=n_x/S *100\%, \text{ где}$$

$n$  – количество случаев выбора данной альтернативы,

$x$  – индекс (номер ответа),

$S$  – сумма всех возможных  $n$ .

Таким образом, оценивалась частота встречаемости каждого варианта ответа – доля отметивших каждую альтернативу в процентном отношении к сумме ответов на все альтернативы данного вопроса.

## **2.3 Анализ результатов исследования механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников в УрФУ**

Анализ проведенного исследования использования практических механизмов по повышению адаптационных возможностей выпускников УрФУ показал следующее. УрФУ уделяет особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников – молодых специалистов, используя специальные механизмы для поиска и реализации необходимых мер по решению таких задач.

Одним из значимых примеров таких механизмов является организация всех видов практик обучающихся на площадках организаций и предприятий, большинство из которых становятся работодателями для молодых специалистов. К основным видам практик студентов УрФУ, обучающихся по основным образовательным программам высшего образования относятся: учебная и производственная (включая преддипломную практику). Практика проводится в целях получения профессиональных (сначала первичных) умений и опыта профессиональной деятельности. В период получения практических навыков студенты и выпускники могут получить от работодателя актуальную информацию о требованиях к уровню подготовки и наличию необходимых профессиональных навыков молодых специалистов, что сокращает время на поиск будущего места работы и повышает адаптивные возможности выпускников.

Другим примером является организация целевого приема и целевого обучения кадров для организаций и учреждений с учетом их специфики производства, корпоративной культуры и условиями труда. В настоящее время в УрФУ обучается порядка 1500 тысяч студентов в соответствии с договорами с организациями о целевом обучении, что обеспечивает гарантированное трудоустройство молодых специалистов в соответствии с

полученной специальностью в вузе. Период адаптации молодого специалиста сокращается путем интегрирования части учебного процесса в производственную деятельность организации (на базе изучения специальных дисциплин, подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ и др.).

Еще одним примером является деятельность вуза по содействию профессиональному самоопределению, трудоустройству и успешной адаптации на рынке труда выпускников:

- проведение карьерных мероприятий (ярмарок вакансий, тренингов, семинаров, мастер–классов и др.), направленных на информирование выпускников достоверными данными о рынке труда и современных требованиях к молодым специалистам, повышение адаптивных возможностей выпускников через формирование и развитие профессиональных и личностных навыков, повышение их конкурентоспособности;

- ведение профориентационной работы в целях оказания помощи выпускникам в профессиональном самоопределении, содействии трудоустройству и успешном развитии их карьеры;

- реализация программ дополнительной профессиональной подготовки для студентов, расширяющих их профессиональные возможности и содействующих быстрой адаптации на рынке труда;

- создание и функционирование базовых кафедр УрФУ – структурных подразделений, обеспечивающие углубленную практическую подготовку молодых специалистов путем привлечения обучающихся к участию в научно–исследовательских и опытно–практических работах по заказам организаций–партнеров, осуществляющих свою деятельность по различным профилям реализуемых в УрФУ образовательным программам (таблица 1):

Таблица 1 – Базовые кафедры УрФУ на территории предприятий–партнеров

№	Название кафедры	Предприятие–партнер	Город
	Металлургия	ООО «УГМК–Холдинг»	В. Пышма
2	Энергетика	ООО «Газпром трансгаз Югорск»	Югорск
3	Машиностроение	ОАО «Научно–производственная корпорация "Уралвагонзавод" имени Ф. Э. Дзержинского»	Н. Тагил
4	Аналитика больших данных и методы видеоанализа	ООО «ДАТА–ЦЕНТР Автоматика»	Екатеринбург
5	Машиностроение, металлургия и металлообработка	ОАО «Чусовской металлургический завод»	Чусовой
6	Электроэнергетика	ОАО «МРСК Урала»	Екатеринбург
7	Машиностроительное производство	ОАО «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина»	Екатеринбург
8	Машиностроение	ОАО «Свердловский инструментальный завод»	Екатеринбург
9	Технологии и средства испытаний	ФКП «Нижнетагильский институт испытаний металлов»	Н. Тагил
10	Технологии и оборудование трубного производства	ОАО «Первоуральский новотрубный завод»	Первоуральск
11	Радиационные и ядерные технологии	ОАО «Институт реакторных материалов»	Заречный
12	Металлургия титана	ОАО «Корпорация ВСМПО–АВИСМА»	В. Салда
13	Лазерные технологии в машиностроении	ЗАО «Региональный центр лазерных технологий»	Екатеринбург

Проведенное авторами в 2016–2017 гг. собственное исследование по изучению взаимных ожиданий работодателей и выпускников (на примере выпускников гуманитарных направлений подготовки УрФУ, всего 315 респондентов)<sup>2</sup> выявило наличие факторов, затрудняющих, по мнению респондентов, их трудоустройство после окончания вуза, среди которых отмечены следующие (рисунок 1):

- отсутствие практического опыта работы по специальности – 26%,
- отсутствие связей, знакомств – 14%;
- высокая конкуренция – 10%;
- неумение презентовать себя работодателю – 8%.

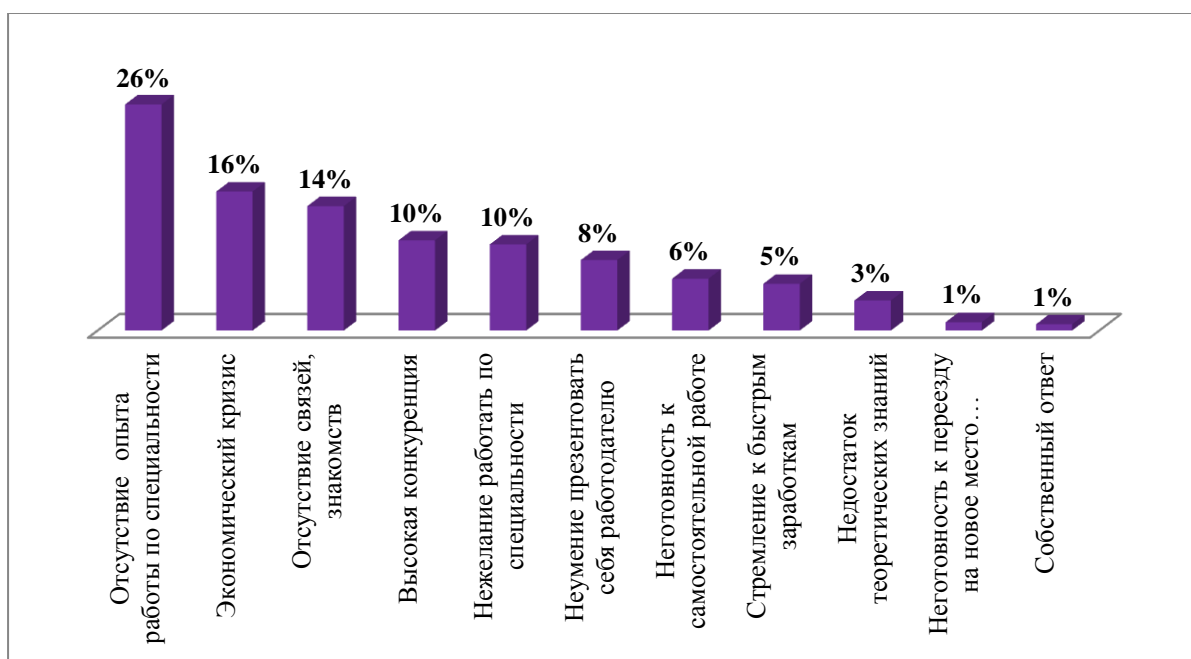


Рисунок 1 – Факторы, затрудняющие трудоустройство выпускников

<sup>2</sup> Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 8 – С. 51-56

Кроме того авторами были изучены основные способы поиска будущего места работы: официальные сайты компаний – 16%, использование социальных сетей – 13%, через учебно–производственную практику – 11%, «работные» поисковые сайты, порталы о карьере – 10%, частные способы (контакты) – 10%., при этом практически нет доверия к ярмаркам вакансий, рассылкам, объявлениям, размещаемым на информационных досках в учебных корпусах и общежитиях УрФУ, интернет–оценкам работодателей и их рекламной продукции (таблица 2)<sup>3</sup>.

Таблица 2 – Способы, используемые для поиска будущего места работы

<b>Способы поиска</b>	<b>Доля от суммы всех ответов респондентов</b>
Сайты компаний	16%
Социальные сети	13%
Учебная и производственная практика	11%
Порталы о карьере	10%
Контакты частного характера	10%
Работа на предприятии	5%
Объявления о вакансиях в печати	4%
Лекции, мастер–классы приглашенных специалистов	4%
Презентации компаний	4%
Газеты и журналы о карьере	3%
Дни открытых дверей, экскурсия или другое мероприятие на предприятии	3%
Рейтинги работодателей	3%
Блоги/веб–форумы	3%
Ярмарка вакансий на других площадках	3%

<sup>3</sup> Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 10 – С. 47-55

## Продолжение таблицы 2

Доски объявлений в учебных корпусах УрФУ	2%
Ярмарка вакансий в УрФУ	2%
Оценки предприятий в интернете	2%
Продукция предприятия	2%
Рассылки	1%
Доски объявлений в общежитиях	1%

Представленные выводы по проведенному ранее авторами исследованию показали, что основными проблемами выпускников на современном рынке труда являются: несоответствие профессиональных качеств потребностям экономики и требованиям работодателей, низкая конкурентоспособность, отсутствие у большинства необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, что подтверждает их неготовность к самостоятельному поиску места будущей работы и успешному построению карьеры и требует дополнительной адаптации к современным условиям рынка труда.

В рамках настоящего исследования автором было проведено дополнительное (углубленное) исследование с помощью разработанной анкеты (представлена в приложении А) по изучению мнения выпускников по необходимости применения более эффективных мер решения проблем адаптации и занятости выпускников вузов.

Проведенное анкетирование в декабре 2018 г. в рамках настоящей работы среди выпускников 4 курсов профильных институтов УрФУ определило следующие результаты.

На вопрос, какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры, более половины опрошенных (66%) считают таковым профессиональные знания и

практический опыт, 58% – наличие таких личных коммуникативных качеств как умение презентовать себя, вести переговоры, проходить собеседование и другие , 44 % – связи и личные знакомства, 23% – наличие диплома престижного вуза, 14% опрошенных готовы положиться в вопросах трудоустройства и построения карьеры на удачу и везение (рисунок 2, рисунок 2.1).

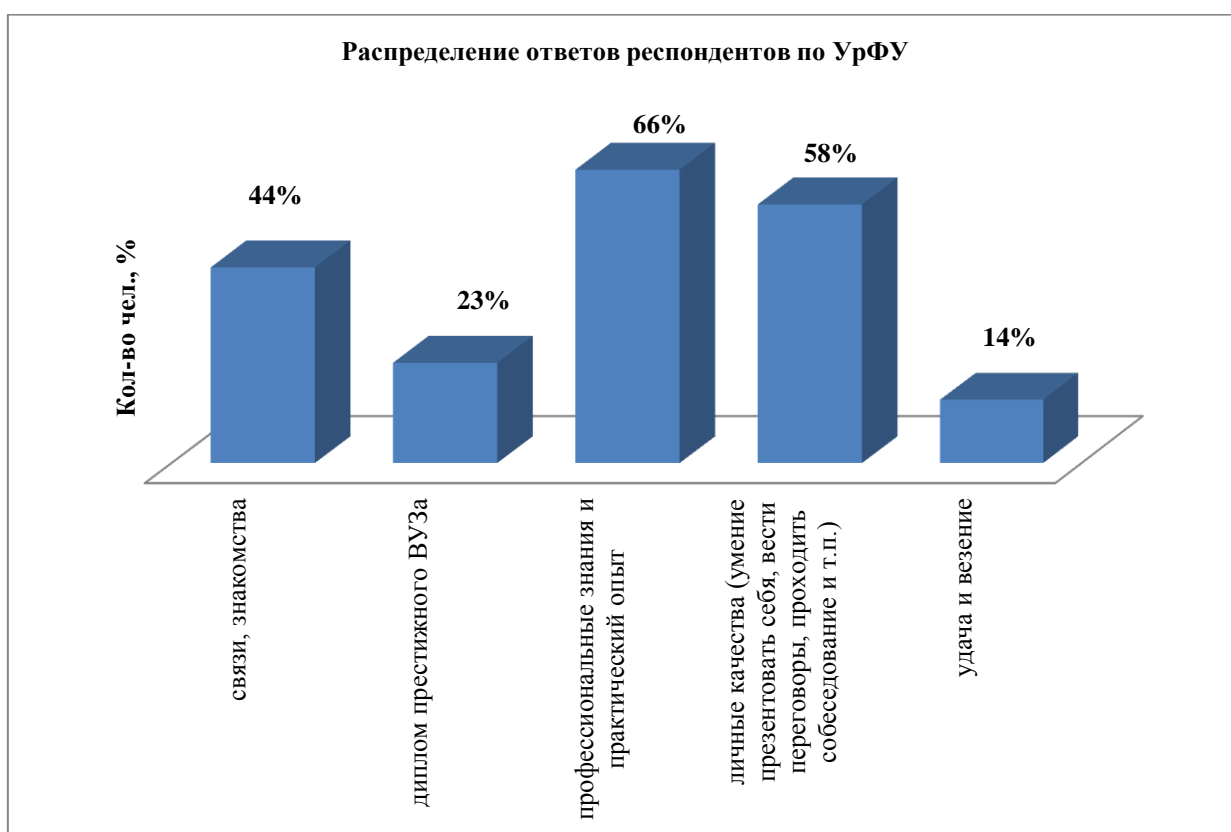


Рисунок 2 – «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?» (по УрФУ).



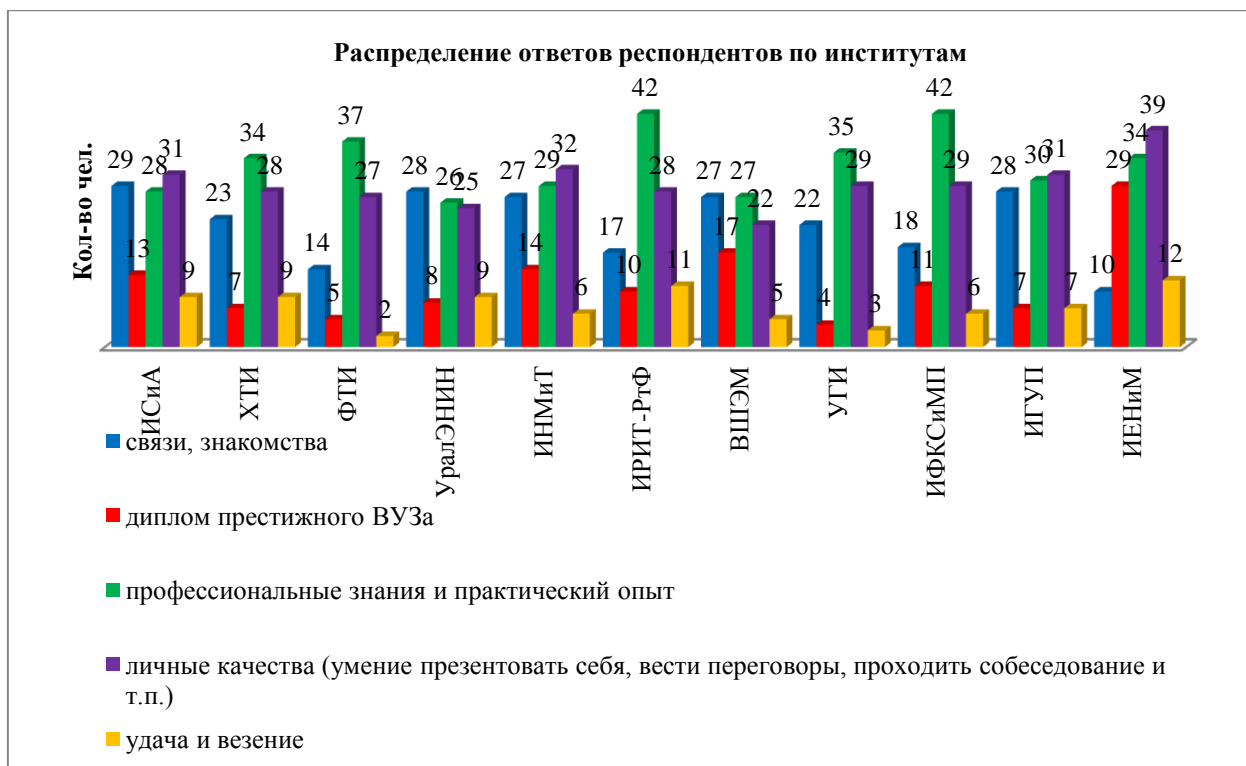


Рисунок 2.1 – «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?» (по институтам).

В вопросе определения в своем будущем месте работы 63% ответивших выпускников затрудняются с выбором места трудоустройства в настоящее время, и только у 37% вопрос решен положительно (рисунок 3).

В распределении ответов респондентов по институтам более половины ответивших на вопрос выпускников определились с местом будущей работы в Институтах Радиоэлектроники и информационных технологий (62%) и Естественных наук и математики (88%). В других институтах выражена иная ситуация, когда более половины опрошенных респондентов ответили отрицательно, обозначив свою неопределенность в вопросе выбора своего карьерного пути (рисунок 3.1).

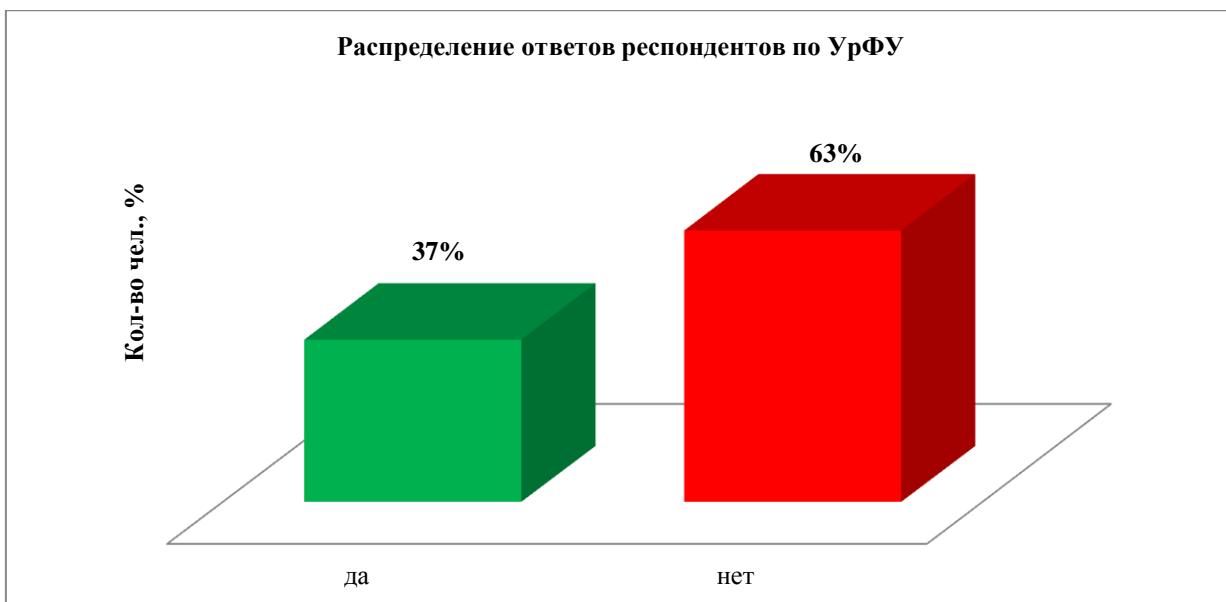


Рисунок 3 – «В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?» (по УрФУ).



Рисунок 3.1 – «В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?» (по институтам).

При этом выпускники, определившиеся с будущим местом работы (37%), указывают следующие основные способы поиска:

- через прямое обращение к работодателю – 50%;
- в результате прохождения учебной или производственной практики в организации – 37%;
- использование ресурсов сети Интернет для поиска вакансий, размещение резюме и т.д. – 36%;
- с помощью обращения за помощью к друзьям, родственникам, знакомым – 31%.

Кроме указанных способов, опрошенные из числа определившихся с выбором места работы после окончания обучения в вузе указывают и другие, такие как обращение за содействием к УрФУ (кафедра, Центр взаимодействия с работодателями, Союз студентов и т.д.), использование в качестве источника поиска вакансий печатные (рекламные) издания, телевидение, радио и т.д. а также самостоятельно организовали предприятие/организацию. Собственный старт–ап проект проявили готовность организовать 12% ответивших респондентов. Не вызывает доверия у выпускников поиск будущего места работы через посредников, например, службу занятости, кадровые агентства и т. д. (рисунок 4).

В распределении ответов респондентов по институтам (рисунок 4.1) в качестве основных способов поиска работы опрошенные выпускники всех институтов выделяют такие, как прямое взаимодействие с работодателем, прохождение практики в организации и обращение к родственникам и знакомым (использование личных контактов или связей).



Рисунок 4 – Способы поиска работы (по УрФУ).



Рисунок 4.1 – Способы поиска работы (по институтам).

На вопрос, с какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы, 53% опрошенных выпускников указали на отсутствие практического опыта работы, 18% – на отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства (умение самопрезентовать себя работодателю, навыки проведения переговоров, правильного поведения на собеседовании, грамотного составления резюме и рекомендательных писем), 15% – на недостаточный уровень теоритических знаний, полученных во время учебы в вузе, 11% респондентов столкнулись с высокими требованиями, предъявляемыми работодателями к соискателям к их уровню и качеству профессиональной подготовки и наличию личных качеств. Трудностей не возникало в период поиска работы у 35% опрошенных (рисунок 5).

В распределении ответов респондентов по институтам ответившие на вопросы предложенной анкеты выпускники всех подразделений отмечают главным фактором, препятствующим трудоустройству молодых специалистов, отсутствие практического опыта работы, а также и остальные перечисленные выше затрудняющие условия (рисунок 5.1).

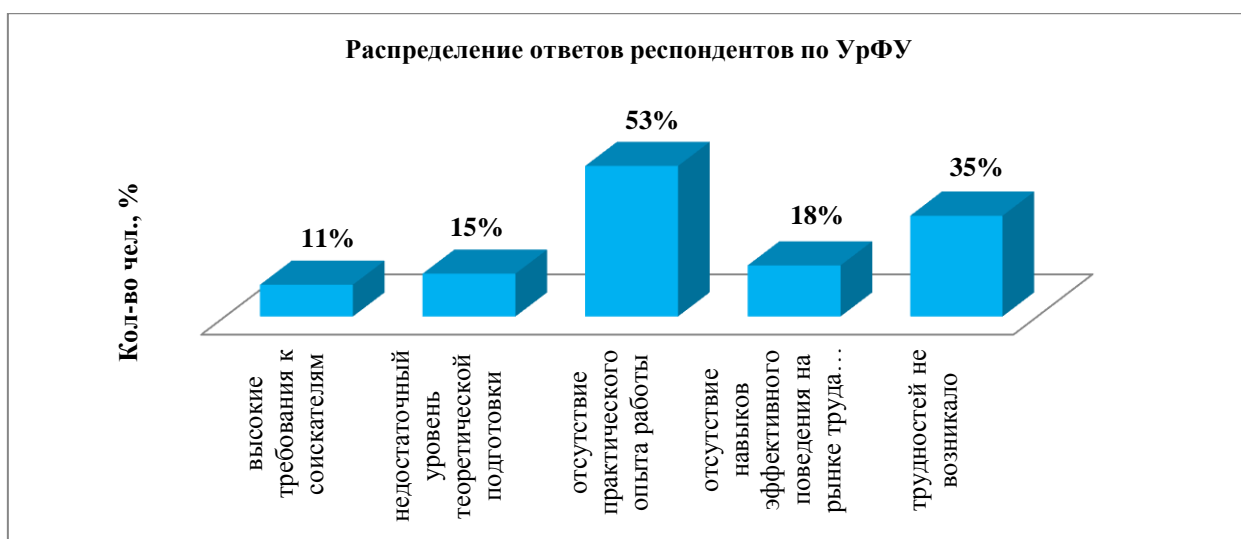


Рисунок 5 – «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?» (по УрФУ).

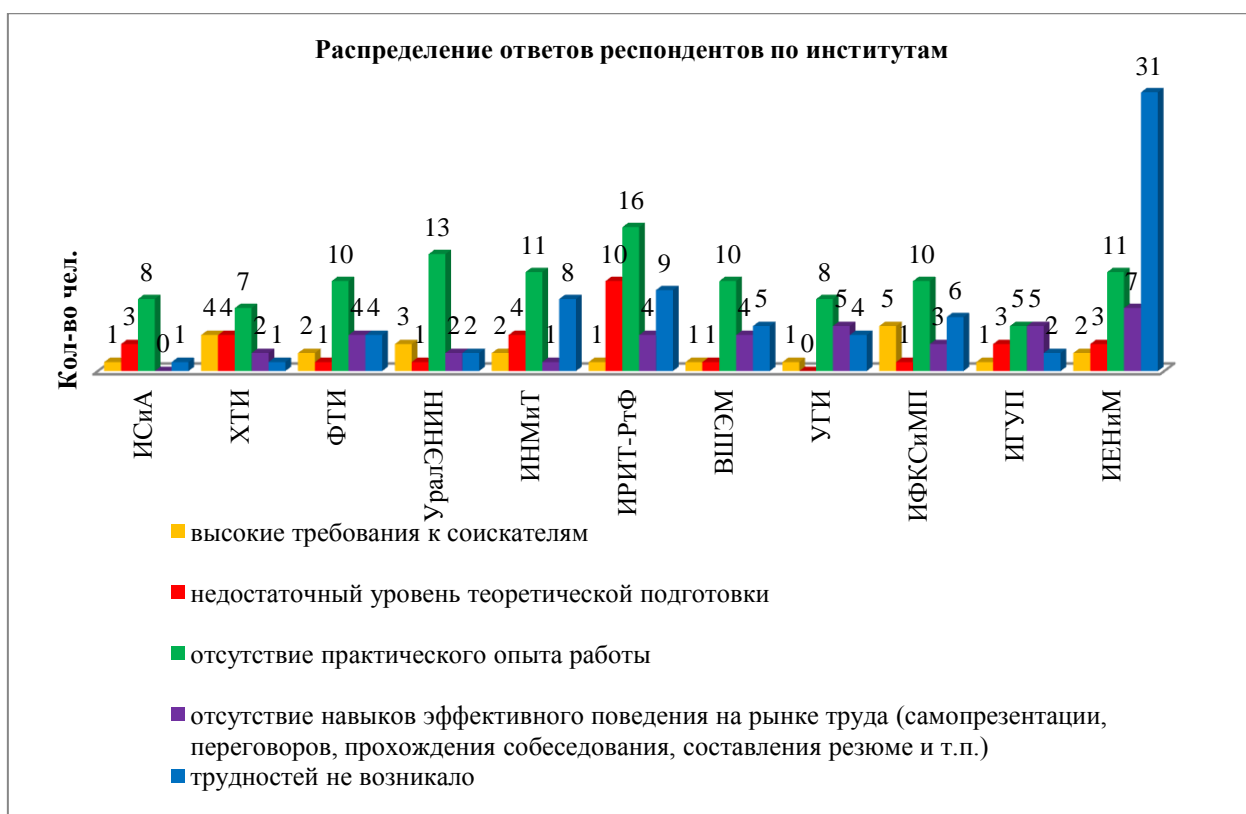


Рисунок 5.1 – «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?» (по институтам).

Ответы респондентов, не определившихся с будущим местом работы, на вопрос о готовности к его поиску и дальнейшему трудоустройству, распределились следующим образом (рисунок 6):

- я знаком (–а) со способами поиска будущего места работы – 61%;
- я информирован (–а) о ситуации на молодежном рынке труда – 38%;
- я знаком (–а) с правовыми аспектами трудоустройства – 26%;
- я обладаю навыками самопрезентации, переговоров, прохождения собеседования и т.п. – 24%;
- я не испытываю трудностей в поиске работы и трудоустройстве – 10%.

В распределении ответов опрошенных выпускников по институтам отмечается аналогичная тенденция, демонстрирующая выбор респондентов.

Более 40% опрошенных во всех институтах знакомы со способами поиска работы, более 30% знакомы с актуальной ситуацией на рынке труда, ее развитием, наличием открытых вакансий, требованиями, предъявляемыми работодателями к уровню подготовки и наличию соответствующих профессиональных и личных качеств соискателей, владение навыками самопрезентации, переговоров, прохождения интервью или собеседования отмечают в большей степени выпускники гуманитарных направлений подготовки в институтах ВШЭМ, УГИ, ИФКСиМП, ИГУП, ИЕНиМ, в меньшей степени в институтах инженерно–технической направленности ИСиА, ФТИ, УралЭНИН, ИНМиТ, ИРИТ–РтФ. Этот факт объясняется наличием в гуманитарных институтах цикла дисциплин, способствующих развитию соответствующих социально–коммуникативных навыков и умений обучающихся. При этом выпускники всех институтов испытывают трудности в поиске будущего места трудоустройства (рисунок 6.1).



Рисунок 6 – Готовность выпускников к поиску будущего места работы и трудоустройства (по УрФУ).

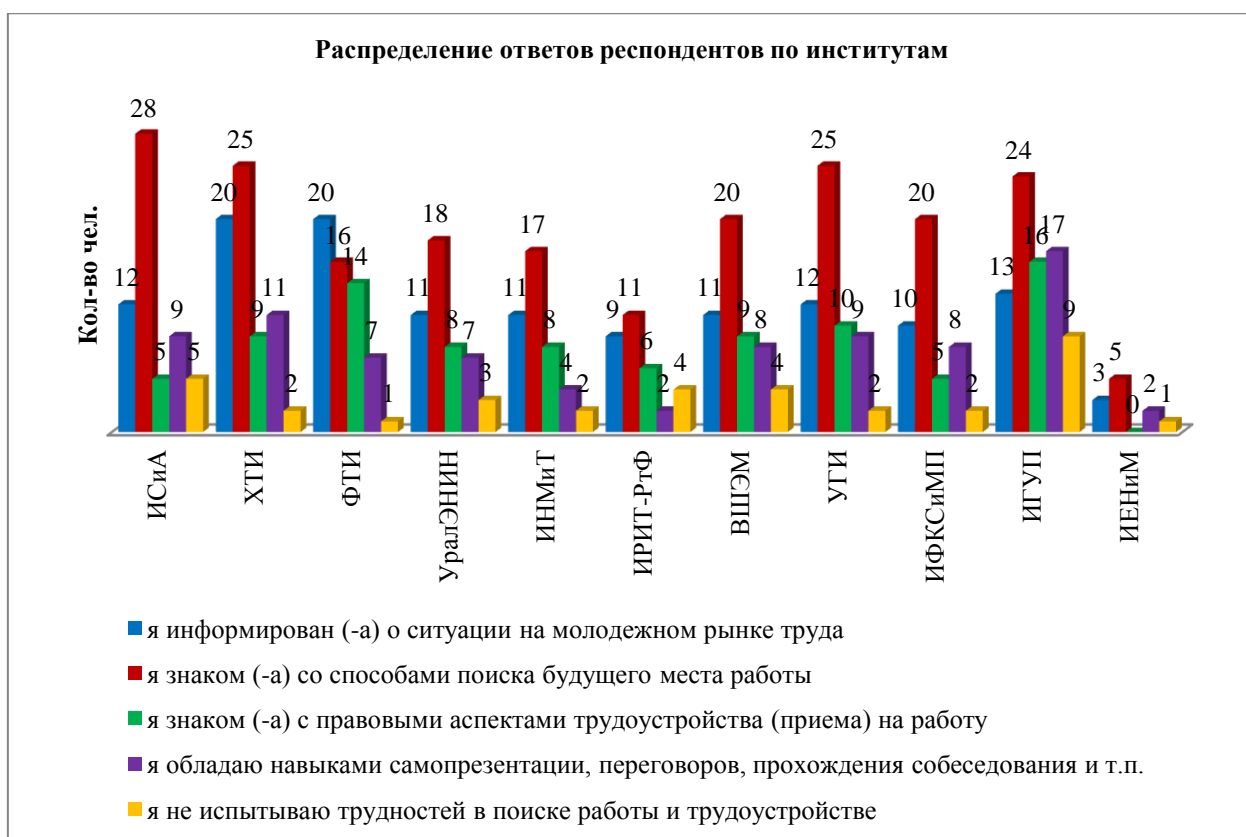


Рисунок 6.1 – Готовность выпускников к поиску будущего места работы и трудоустройства (по институтам).

На вопрос, какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы, мнения респондентов разделились следующим образом (рисунок 7, рисунок 7.1):

- организация встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний, лекции, мастер–классы и др.) – 55%;
- организация учебных и производственных практик – 48%;
- мотивационные программы, проекты по трудоустройству – 5%;
- организация обучающих тренингов по технологиям эффективного поведения на рынке труда – 5%;
- помощь не оказывается – 27%.



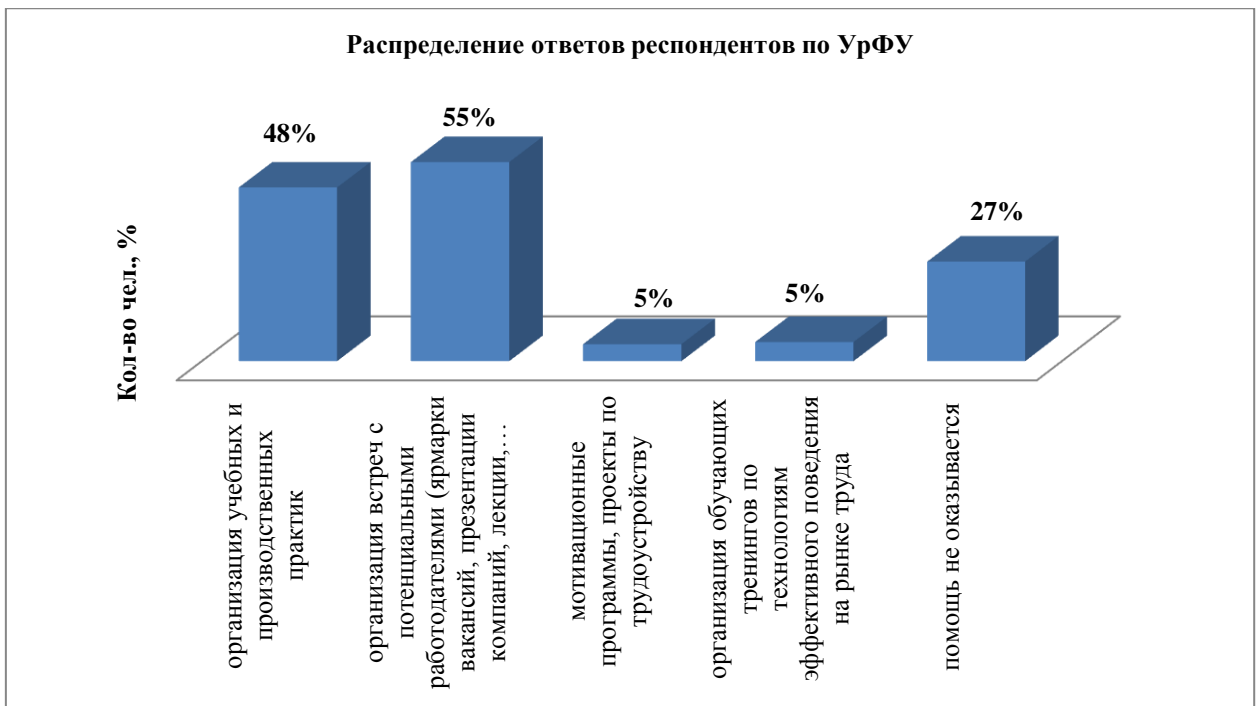


Рисунок 7 – «Какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы?» (по УрФУ).



Рисунок 7.1 – «Какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы?» (по институтам).

В связи с выше представленным анализом полученных анкетных данных, распределение ответов на следующий вопрос «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» имеет вид (рисунок 8, рисунок 8.1):



Рисунок 8 – «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» (по УрФУ).

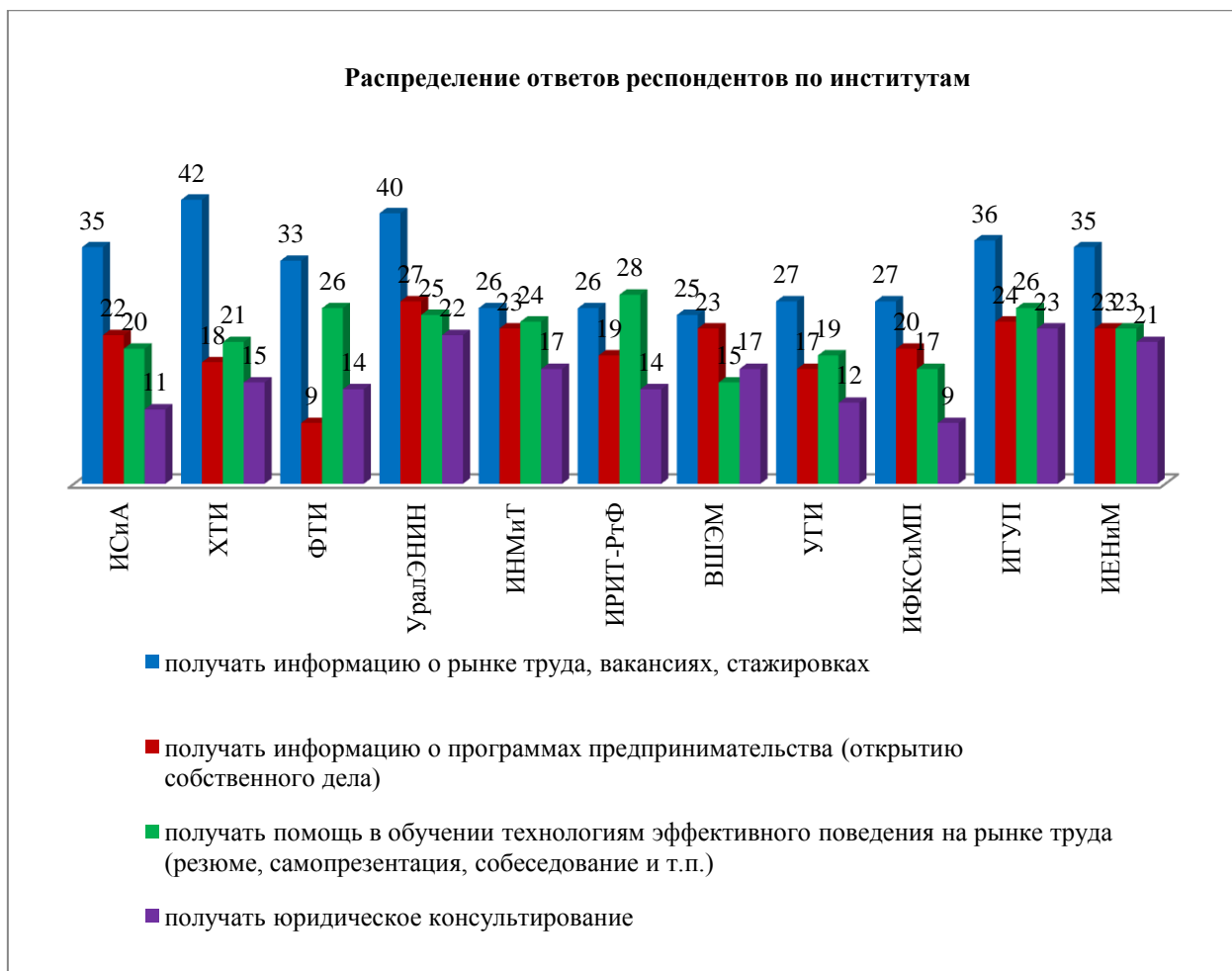


Рисунок 8.1 – «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» (по институтам).

Из рисунков 8 и 8.1 очевидна потребность выпускников в получении дополнительной помощи в виде информации о рынке труда, открытых вакансиях, программах стажировок для молодых специалистов и т.д. (64%), о программах предпринимательства, способах открытия собственного дела (41%), в обучении технологиям эффективного поведения на рынке труда и планированию будущей карьеры, а именно навыкам составления резюме, самопрезентации, прохождения собеседования и интервью и т.д. (44%), юридического консультирования по правовым аспектам трудоустройства и адаптации на новом рабочем месте (32%).

Таким образом, проведенное собственное исследование готовности выпускников к поиску работы и трудоустройству в будущем показало следующие результаты:

- доля респондентов, определившихся к окончанию вуза с будущим местом работы, составляет 37 %, остальные находятся в поиске или еще не задумывались о своей карьере;

- среди основных трудностей, с которыми выпускники столкнулись в период поиска работы, являются отсутствие практического опыта работы и отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства;

- основная помощь УрФУ по содействию трудоустройству выпускникам заключается в организации учебных и производственных практик, встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний, лекции, мастер–классы и др.);

- существует необходимость в оказании дополнительной (локальной) помощи выпускникам в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

С целью решения выявленных проблем представим разработку механизма более индивидуальной (адресной) направленности по повышению адаптационных возможностей выпускников УрФУ на рынке труда с целью создания возможности для обучения технологиям эффективного поведения на рынке труда, поиска места работы и планирования карьеры.

В целом, в результате проведенного настоящего исследования получены следующие результаты:

1. УрФУ уделяет особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников, используя механизмы, имеющие более общий (универсальный) характер, но не содержащие адресной (индивидуальной) помощи молодым специалистам;

2. Выпускники сталкиваются с трудностями в период поиска будущего места работы и трудоустройства, не обладая соответствующими навыками поведения на рынке труда и технологиями поиска и трудоустройства;

3. Существует необходимость в оказании дополнительной (адресной) помощи выпускникам, повышающей адаптационные возможности выпускников УрФУ на рынке труда в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

### **3. Разработка механизма повышения адаптационных возможностей выпускников УрФУ**

#### **3.1 Разработка методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по эффективному поведению и адаптации на рынке труда выпускников УрФУ**

Для повышения адаптивных возможностей выпускников на современном рынке труда необходима следующая дополнительная (специальная) подготовка: обучение технологиям эффективного поведения на рынке труда, развитие способностей для оперативного решения актуальных вопросов в поиске места работы, трудоустройстве или создании собственного стартап–проекта, обучение навыкам самопрезентации и планирования карьерного развития.

В этом случае авторами предлагается свой механизм, содействующий повышению адаптации к рынку труда выпускников УрФУ, в виде программы разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» (Электронный образовательный ресурс УрФУ, ЭОР) для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

Основные задачи ресурса:

- обучение технологиям эффективного поведения на рынке труда;
- развитие способностей для оперативного решения актуальных вопросов в поиске места работы, трудоустройстве или создании собственного стартап–проекта;
- обучение навыкам самопрезентации и планирования карьерного развития.

В рекомендациях будут представлены необходимые знания и навыки по каждому из этапов трудоустройства (таблица 3, Приложение В):

Таблица 3 – Поэтапные рекомендации по трудоустройству

Наименование этапа трудоустройства	Перечень рекомендаций
Этап 1. Первичный анализ рынка труда, подбор вакансий	Способы поиска рабочих мест, возможные источники информации о их наличии у работодателя.
Этап 2. Подготовка самопрезентации для работодателя (резюме), ведение переговоров	Рекомендации по подготовке к первичному отбору: правила составления резюме, автобиографии, делового (сопроводительного, рекомендательного) письма, рекомендации по заполнению анкеты работодателя, успешному прохождению внутреннего тестирования, телефонного собеседования др.
Этап 3. Закрепление на новом рабочем месте	Рекомендации по подготовке к собеседованию, интервью, Assessment-center

В методические рекомендации нами предложено включить инновационную технологию поиска рабочих мест и планирования карьеры «Портфолио карьерного продвижения», которая хорошо зарекомендовала себя в западных странах. В России этот подход только начинает активно применяться, поэтому авторы предлагают обратить на него особое внимание студентов и выпускников УрФУ.

Технология «Портфолио карьерного продвижения» представляет собой специально отобранный и соответственно оформленный пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который:

- отражает все достижения студента или специалиста (учебные, профессиональные и личные);
- удостоверяет фактические достижения его владельца и выступает как доказательное средство;
- фиксирует процесс управления и самоуправления профессиональной карьерой, являясь технологией личностного и профессионального развития.

Полное и всестороннее карьерное портфолио придаст соискателю дополнительную уверенность на собеседовании с потенциальным работодателем, а работодателю легко оценить уровень подготовки молодого специалиста (выпускника) и принять оптимальное кадровое решение.

Разработанные рекомендации будут содержать пакет приложений с примерами готовых резюме, сопроводительных, рекомендательных писем, карьерного портфолио.

### **3.2 Разработка и внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство УрФУ**

Для разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» авторы предлагают программу проведения соответствующих мероприятий (таблица 4) в соответствии с Документированной процедурой «Разработка, экспертиза и использование в учебном процессе электронных образовательных ресурсов» УрФУ (версия 2), введенной в действие Приказом от 13.06.2013 №491/03 (Приложение С).

По результатам проведения программы разработки и внедрения методических рекомендаций в образовательное пространство УрФУ будет реализован новый электронный образовательный ресурс (ЭОР) для студентов



и выпускников УрФУ с присвоением статуса «ЭОР УрФУ» и возможностью последующей государственной регистрации обязательного экземпляра электронного издания в НТЦ «Информрегистр» (Приложение Д).

Таблица 4 – Разработка и внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство УрФУ

№ этапа	Наименование этапа	Содержание этапа, результат	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
Разработка методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства»				
1.1	Плановое совещание	Определение ответственных исполнителей (авторского коллектива/одного автора) за разработку	Руководитель Центра взаимодействия с работодателями УрФУ	1 день
1.2	Определение вида, содержания и формата представления ресурса	Определить вид ресурса по форме (текстовый мультимедийный, сетевой), по способу использования (отдельный ресурс, комплекс ресурсов и др.), по назначению и содержанию (обучающий, вспомогательный, контролирующий), формат представления, программный продукт	Авторский коллектив/автор	1 день

Продолжение таблицы 4

		для разработки ресурса		
1.3	Определение структуры и объема	Определить структуру, предполагаемый объем, содержание	Авторский коллектив/автор	7 дней
1.3	Определение целевой группы	Количество, направления подготовки (специальности), уровень подготовки студентов (пользователей)	Авторский коллектив/автор	1 день
1.4	Определение ожидаемых результатов внедрения	Определение основных целей и задач, решаемых с помощью ЭОР, определение ожидаемых результатов внедрения	Авторский коллектив/автор	3 дня
1.5	Определение трудоемкости разработки	Рассчитать трудоемкость в часах, необходимых для создания	Авторский коллектив/автор	1 день
1.6	Определение сроков разработки	Определить сроки на сбор материала, редактирование, формирование готового ресурса, экспертизу и доработку	Авторский коллектив/автор	1 день
1.7	Определить способы доступа	Определить ресурсы для публикации, точки доступа к ресурсу для целевой группы	Авторский коллектив/автор	1 день
1.8	Разработка ресурса	При разработке ресурса руководствоваться определенными сроками выполнения каждого этапа разработки	Руководитель Центра взаимодействия с работодателями	3 месяца

Продолжение таблицы 4

			УрФУ, авторский коллектив/автор	
2. Внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства»				
2.1	Плановое совещание	Определение ответственных исполнителей за внедрение (группу специалистов/специалис та)	Руководитель Цentra взаимодействия с работодателями УрФУ	1 день
2.2	Подготовка к внедрению	Заполнить электронную форму предварительной заявки на создание «ЭОР УрФУ» с помощью сервиса Google	Специалист Цentra взаимодействия с работодателями	1 день
2.3	Получение подтверждения	Получение подтверждения на указанную в заявке электронную почту в виде инструкций с последующими действиями (в зависимости от характера заявки)	Специалисты Отдела обработки информации и учета ЭОР УрФУ (ОИиУЭОР УрФУ)	3 дня
2.4	Окончательное оформление заявки	Подписать заявку у руководителя и направить в секцию экспертизы ЭОР ЦНОТ	Специалист Цentra взаимодействия с работодателями	2 дня
2.5	Заключение договора на передачу прав	Заключить договор на передачу имущественных прав на	Руководитель Цentra взаимодействия	3 дня

Продолжение таблицы 4

	на использование	использование ресурса	с работодателями	
2.6	Направление разработанного ресурса на экспертизу	Направить разработанный в установленные сроки ресурс на проведение экспертной оценки главному редактору в секцию экспертизы ЭОР ЦНОТ УрФУ	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	1 день
2.7	Получение результатов экспертизы	В случае получения замечаний в ходе экспертизы авторскому коллективу передаются замечания и указывается срок их устранения. В случае положительного результата экспертиз экспертные заключения и ссылка на опубликованный ЭОР передаются в комиссию, которая принимает решение о приемке ЭОР и оформляет соответствующий протокол	Специалисты секции экспертизы ЭОР ЦНОТ УрФУ	2–3 недели
2.8	Доработка замечаний/устранение ошибок	Авторский коллектив передает в указанный срок доработанную версию для повторной экспертизы	Авторский коллектив/автор	2 недели

Продолжение таблицы 4

2.9	Получить ссылку на размещение разработанного ЭОР УрФУ	Получить ссылку на публикацию ресурса на Портале информационно–образовательных ресурсов УрФУ (study.urfu.ru) со статусом «ЭОР УрФУ». Авторскому коллективу передается постоянная ссылка на метаданные (или ЭОР), справку о существовании ресурса	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	2 недели
-----	---	--	---	----------

### 3.3 Требования к организации разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства»

При разработке методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» с целью повышения адаптационных возможностей выпускников разработчикам необходимо учесть специфику целевой аудитории – молодежи в возрасте 20–22 лет, для которой разрабатывается ресурс. В том числе уделить особое внимание на особенности, определяющие ее как отдельную социально–демографическая группу: социально–психологические показатели (возраст, уровень образования и воспитания, регион проживания, ценностные ориентации и другие); динамика количественного и качественного состава группы по определенным параметрам; наличие различных реакций на вызовы современной экономической и политической жизни («активные» –

«неактивные»), а также на особенности положения молодежи на рынке труда: социально–профессиональная неопределенность, отсутствие наличия опыта, несоответствие полученных профессиональных знаний и навыков должностным требованиям работодателей, низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами, с одной стороны, с другой – высокая мобильность, про–активность, инициативность, нацеленность на карьеру.

В связи с этим возможно привлечение к разработке ресурса профильных специалистов по психологии молодежи, что потребует дополнительных финансовых затрат, расчет которых необходимо включить в приложение (план–проспект) к заявке на разработку ЭОР Методические рекомендации «Технологии эффективного трудоустройства» (этап 2.2).

Выводы:

1. Для повышения адаптационных возможностей выпускников на современном рынке труда необходим новый специальный механизм, направленный на исключение трудностей, связанных с поиском работы и трудоустройством молодых специалистов;

2. В качестве механизма, содействующего повышению адаптации к рынку труда выпускников УрФУ, авторами предложена программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства», для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная ситуация на молодежном сегменте рынка труда, несмотря на ряд позитивных изменений, остается достаточно напряженной. Механизмы, регулирующие рынок труда, отношения между работодателями и рабочей силой, на практике не обеспечивают такие условия, когда в трудовой процесс вовлекается молодежь. Существующая система подготовки функционирует недостаточно эффективно, не обеспечивая соответствие процесса профессионального обучения молодежи условиям и требованиям рынка труда.

В связи с этим, необходимым условием сегодня является совершенствование механизмов с большими адаптационными возможностями, которые бы эффективно решали проблему занятости молодежи.

Основными направлениями деятельности по содействию адаптации молодежи на рынке труда должны стать: приведение в соответствие с современными требованиями и условиями рынка труда системы образования, профориентации, профессиональной подготовки; наличие обратной связи между субъектами рынка труда в вопросах о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях их развития; содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников средне специальных и высших учебных заведений; содействие молодежному предпринимательству. Не менее значимыми условиями успешной адаптации молодежи на рынке труда являются формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных компетенций, отвечающих запросам рынка труда.

В ходе нашего исследования были получены результаты:

- изучены теоретические основы понятий «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;
- выявлены специфические адаптационные возможности молодежи как особой социальной общности;
- дана характеристика организации ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»;
- описаны и обоснованы методы сбора информации, используемые для исследования и выявления проблем по наличию совершенных механизмов адаптации к рынку труда выпускников УрФУ и необходимости внедрения нового;
- проведено исследование в организации и проанализированы результаты, сделаны выводы;
- описана программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по повышению адаптации к рынку труда выпускников УрФУ в электронное образовательное пространство УрФУ;
- разработаны требования к организации по разработке и внедрению методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства».



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М., 2015. – 816 с.;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2015. – С.272;
3. Аврамова, Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов / Е. М. Аврамова // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3;
4. Аврамова Е., Верпаховская Ю. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // *Социологические исследования*. – 2006. – № 6;
5. Батыргишиева, А. К вопросу о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования / А. Батыргишиева // *Человек и труд*. – 2011. – № 6;
6. Белая, А.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда / А. В. Белая // *Социально–гуманитарные знания*. – 2010. – №;
7. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А – О). – М., 2015. – С.17
8. Борисова, А.А. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика / А. Борисова, М. Киселева // *Ректор вуза*. – 2015. – № 1;
9. Бурдые П. Социология политики: Пер. с фр. / Сост., общ. ред. и предисл. Н.А. Шматко. – М., 1993. – 336 с.;
10. Бурлуцкая, М.Г. Высшее образование как лифт социальной мобильности: ожидание выпускников и реалии современного общества / М.Г. Бурлуцкая // *Социология образования*. – 2012. – № 9;
11. Васильев, А. А. Государственное регулирование и молодежный рынок труда / А. А. Васильев // *Власть*. – 2014. – № 11;

12. Вербицкая, Н.О. Профессиональные ориентиры современной молодежи / Н. О. Вербицкая, Л. В. Оринина // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 5;
13. Вишневская, Н.Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация / Н. Г. Вишневская // Финансовый бизнес. – 2015. – № 2. – С. 39–42;
14. Вишневский, Ю. Р. Ценностные ориентации и установки университетской молодежи (сравнительный анализ результатов российско–украинского исследования) / Ю.Р. Вишневский, О. Р. Белова, Л.Н. Боронина, З. В. Сенук и др. // Студенчество начала XXI века: ценностные ориентации и повседневные практики. – 2012. – С. 183–198;
15. Ворона, М.А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. – 2016. – № 8;
16. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов // Социологические исследования. – 2014. – № 7;
17. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд, – 2013. – № 8;
18. Золотые ступени карьеры: Общероссийский справочник по трудоустройству, карьере и образованию / сост. А.О. Курлов, З.А. Цамалашвили, Ю.С. Блохин, И.С. Лобанов [и др.]. – М.: Купечество, 2013. – 320 с.
19. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5;
20. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 10 – С. 47–55;

21. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный анализ) / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 8 – С. 51–56;
22. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Взаимные ожидания работодателей и выпускников: сравнительный анализ / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 5 (38)/2018 – С. 66–69;
23. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Повышение адаптационных возможностей молодежи на рынке труда: опыт УрФУ (г. Екатеринбург) / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 6 (39)/2018 – С. 61–66;
24. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М., 2007. – 304 с.;
25. Коршунов, А. В. Факторы, влияющие на формирование адаптационных стратегий российской молодежи на рынке труда / А. В. Коршунов // Молодежь и общество. – 2012. – № 2;
26. Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2014;
27. Лисовский, В.Т. Социология молодежи. – СПб, 1996. – 284 с.;
28. Лопаткин, И. В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект: дис ... канд. соц. наук: 22.00.03 Экономическая социология и демография: – Саратов: СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2015. – 177 с.;
29. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2015. – 312 с.;
30. Немировский, В. Г. Структура и динамика смысложизненных ориентаций студенческой молодёжи: постнеклассический подход:

монография / В. Г. Немировский, Е. В. Соколова. – Красноярск: РИЦ КрасГУ, 2014. – 272 с.

31. Одегов, Ю.Г. Специалисты по управлению персоналом (HR–менеджеры): проблемы подготовки в России / Ю.Г. Одегов // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2016. – № 20. – С. 46–54;

32. Парсонс, Т. Система современных обществ. – М., 1997;

33. Радаев, В.В., Яковлев, А.А., Балаева, О.Н., Бусыгин, В.П., Андреева, Н.В. Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы / Под ред. Н.Л.Титова. – М.: МАКС Пресс, 2015;

34. Резник, С.Д. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3;

35. Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В. Осипова. – М., 2013. – С.3;

36. 23 Рошин, С.Ю., Рудаков, В.Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. – № 1. – 2015. – С. 137–181.

37. Рынок труда: Учебник / под ред. В.С. Буланова, А.Н. Волгина. – М.: Экзамен, 2014;

38. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. – М.: Техносфера, 2007. – 675 с.;

39. Савина, М.С. Обучение технологии поиска работы. – М.: НИИРО, 2004. – 67 с.;

40. Соловцева, Е. Адаптация при обучении профессии // Народное образование. – 2004. – №9;

41. Сосновская Л.Н. Основы теории рынка труда: монография / Л.Н. Сосновская. – СПб.: Изд–во СПбУЭиФ, 1992. – 125 с.

42. Социальная психология. Словарь / Под. ред. М.Ю. Кондратьева. – М., 2014. – С.56;
43. Социология: Энциклопедия. – М., 2016. – С. 968.1;
44. 31 Тамиров, К. А. Адаптация выпускников вузов на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: – Москва: МГУ им. А.В. Ломоносова, 2001. – 149 с.
45. Технологии социальной работы / Чернецкая А. А. и др. – Ростов н/Д: «Феникс», 2013. – 400 с.;
46. Титма, М.Х. Молодежь: ориентации и жизненные пути /М.Х Титма, М.Е. Ашмане, А.А. Матулёнис и др. – Рига: Зинатне, 1988. – 207с.
47. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М: ЮНИТИ, 2013. – 560 с.
48. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; ГУУ – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2013. – 229 с.;
49. 36 Федоровский, А.Е. Социальные проблемы молодёжи в современном обществе / А.Е. Федоровский // Организация работы с молодежью. – 2015. – № 6.
50. Хохлова, М.М. Корректировка практической составляющей процесса обучения студентов вузов с учетом требований рынка труда / М.М. Хохлова, Е.В. Жижко, А.Н. Гончарова // Образование и общество. – 2014. – № 3 (86). – С. 17–22.

**АНКЕТА**

Укажите, пожалуйста, Ваши личные данные:

ФИО (не обязательно) \_\_\_\_\_

Пол

- Женский  
 Мужской

Возраст (лет) \_\_\_\_\_

Наименование института \_\_\_\_\_

Курс обучения \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты (не обязательно): \_\_\_\_\_

**ИНСТРУКЦИЯ**

по заполнению анкеты

**Уважаемые студенты и выпускники!**

Кафедра управления персоналом и психологии УрФУ приглашает вас принять участие в социологическом исследовании в рамках изучения молодежного рынка труда, занятости и адаптации к рынку труда выпускников УрФУ.

**Анкета включает в себя вопросы закрытого типа с предложенными вариантами ответов.** После прочтения вопроса из списка выберите и обозначьте (любым способом) наиболее подходящий (– ие) Вам вариант (– ы) ответа.

От объективности и полноты собранной информации зависит финальный успех исследования, **поэтому просим быть максимально откровенными!** Результаты анкетирования будут обработаны и систематизированы сотрудниками кафедры Управления персоналом и психологии и использованы в обобщенном виде в подготовке аналитических материалов.

Заполнение предлагаемого опросника занимает не более 5–7 минут!

- Я ознакомился (–ась) с инструкцией, понимаю, как заполнять опросник, и готов (–а) уделить необходимое время для его качественного заполнения

<p><b>1. Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> связи, знакомства</li> <li><input type="checkbox"/> диплом престижного ВУЗа</li> <li><input type="checkbox"/> профессиональные знания и практический опыт</li> <li><input type="checkbox"/> личные качества (умение презентовать себя, вести переговоры, проходить собеседование и т.п.)</li> <li><input type="checkbox"/> удача и везение</li> </ul>	
<p><b>2. В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?</b></p>	
<p><input type="checkbox"/> да (переход к вопросам 3, 4, 7)</p>	<p><input type="checkbox"/> нет (переход к вопросам 5, 6, 7)</p>
<p><b>3. Укажите, пожалуйста, способы, которые Вы использовали при поиске работы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> помощь УрФУ (кафедра, Центр взаимодействия с работодателями, Союз студентов и пр.)</li> <li><input type="checkbox"/> прямое обращение к работодателю</li> <li><input type="checkbox"/> учебная и производственная практика</li> <li><input type="checkbox"/> обращение к друзьям, родственникам, знакомым</li> <li><input type="checkbox"/> использование ресурсов сети Интернет (поиск вакансий, размещение резюме)</li> <li><input type="checkbox"/> обращение к СМИ (печатные издания, телевидение, радио и др.)</li> <li><input type="checkbox"/> самостоятельно организовали предприятие/организацию (собственное дело)</li> <li><input type="checkbox"/> обращение в государственную службу занятости (кадровые агентства)</li> <li><input type="checkbox"/> другие способы</li> </ul>	<p><b>5. Оцените свою готовность к поиску будущего места работы и трудоустройства:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> я информирован (-а) о ситуации на молодежном рынке труда</li> <li><input type="checkbox"/> я знаком (-а) со способами поиска будущего места работы</li> <li><input type="checkbox"/> я знаком (-а) с правовыми аспектами трудоустройства (приема) на работу</li> <li><input type="checkbox"/> я обладаю навыками самопрезентации, переговоров, прохождения собеседования и т.п.</li> <li><input type="checkbox"/> я не испытываю трудностей в поиске работы и трудоустройстве</li> </ul>

<p><b>4. С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> высокие требования к соискателям</li> <li><input type="checkbox"/> недостаточный уровень теоретической подготовки</li> <li><input type="checkbox"/> отсутствие практического опыта работы</li> <li><input type="checkbox"/> отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда (самопрезентации, переговоров, прохождения собеседования, составления резюме и т.п.)</li> <li><input type="checkbox"/> трудностей не возникало</li> </ul>	<p><b>6. Какую помощь оказывает Вам УрФУ в поиске будущего места работы?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> организация учебных и производственных практик</li> <li><input type="checkbox"/> организация встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний, лекции, мастер–классы и др.)</li> <li><input type="checkbox"/> мотивационные программы, проекты по трудоустройству</li> <li><input type="checkbox"/> организация обучающих тренингов по технологиям эффективного поведения на рынке труда</li> <li><input type="checkbox"/> помощь не оказывается</li> </ul>
<p><b>7. Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> получать информацию о рынке труда, вакансиях, стажировках</li> <li><input type="checkbox"/> получать информацию о программах предпринимательства (открытию собственного дела)</li> <li><input type="checkbox"/> получать помощь в обучении технологиям эффективного поведения на рынке труда (резюме, самопрезентация, собеседование и т.п.)</li> <li><input type="checkbox"/> получать юридическое консультирование</li> </ul>	



