Содержание

Введение.....3
Глава 1. Социально-педагогическое особенности проблемы социально-трудовой адаптации выпускников НГПУ по специальности социальной работы.....7
1.1. Сущность и исследования социально-трудовой адаптации.....7
1.2 Условия профессиональной ориентации и адаптации к профессиональной деятельности выпускников вуза гуманитарного профиля 19
1.3 Специфика специальности социальной работы.....23
Вывод по 1 главе:.....29
2. Опыт и возможности социально-трудовой адаптации выпускников НГПУ по специальности социальная работа.....31
2.1 Формирование направления социальной работы в НГПУ (история).....31
2.2 Служба содействия занятости студентов НГПУ.....35
2.3 Опрос выпускников НГПУ.....47
Вывод по 2 главе:.....60
Заключение.....61
Список использованных источников.....64
Приложение 1 Анкета для выпускников ИМПиСР НГПУ, заканчивающих обучение.....70
Приложение 2 Анкета для выпускников ИМПиСР НГПУ, выпуск 2011-2013 гг.....72

Введение

Актуальность исследования. Понимание процессов, происходящих в среде современной молодежи России, неотъемлемо от более общих социальных проблем российского общества, начиная с осмысления современных социокультурных процессов трансформации страны и заканчивая проблемами глобализации и модернизации.

Российское общество находится на сложном, противоречивом этапе развития. Изменения во всех сферах общественной жизни накладывают отпечаток на процесс адаптации молодежи, обусловливают значительную вариативность ее отношений к жизни, способствуют пересмотру жизненных ценностей. Особую значимость для многонациональной страны приобретает выработка механизмов адаптации населения к новым условиям жизни. Практика показывает, что на смену одним социальным проблемам постоянно приходят другие. Их нерешенность приводит к серьезным последствиям в будущем. Очевидно, что в этих условиях возникает потребность в исследовании социально-трудовой адаптации молодежи.

Анализ процесса адаптации молодого поколения к новым условиям имеет не только теоретико-методологическое, но и практическое значение. Молодость является одним из наиболее значимых жизненных этапов, когда человек приобретает новые социальные роли, формирует свои притязания, личные надежды и планы. Современный рынок труда вынуждает молодого человека сочетать трудовую деятельность с образовательной. Это приводит к росту динамичности жизни в условиях переходного периода. В связи с этим меняется и сфера деятельности молодых людей. Отмена системы распределения выпускников вуза, безработица, инфляция, экономический кризис делают адаптацию современной молодежи одной из острейших социальных проблем.

Особое место в профессиональном становлении молодого специалиста приобретает процесс вхождения выпускника учреждения высшего образования в производственную сферу на начальном этапе его трудовой деятельности, где происходит непосредственная адаптация к требованиям рынка труда, работодателя. Данный период является одним из наиболее важных в жизни человека, вступающего во взрослую самостоятельную жизнь.

Таким образом, проблема исследования заключается в поиске и обосновании условий, способствующих профессиональной социально-трудовой адаптации выпускников НГПУ по социальной работе.

Необходимость решения обозначенной проблемы определила тему исследования: «Социально-трудовая адаптация выпускников НГПУ по специальности социальной работы».

Объект исследования - подготовка выпускников вузов к социально-трудовой адаптации на начальном этапе трудовой деятельности.

Предмет исследования - исследование уровня подготовки выпускников НГПУ по специальности социальной работы на начальном этапе трудовой деятельности.

Цель исследования - выявить и обосновать педагогические условия, обеспечивающие профессиональную социально-трудовую адаптацию выпускников НГПУ по специальности социальной работы на начальном этапе трудовой деятельности.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что профессиональная социально-трудовая адаптация выпускников НГПУ по специальности социальной работы на начальном этапе трудовой деятельности может быть обеспечена, если будет осуществляться:

- педагогическое сопровождение профессиональной адаптации выпускников;

- мониторинг процесса профессиональной адаптации выпускников;

- организация наставничества в рамках социального партнерства;

- специальная подготовка социальных работников.

В соответствии с указанной целью, гипотезой были поставлены следующие задачи:

-проанализировать понятие «социально-трудовая адаптация»;

-рассмотреть особенности профессиональной деятельности выпускников образовательного учреждения высшего профессионального образования в современных социально- экономических условиях;

-выявить условия, обеспечивающие профессиональную адаптацию выпускников образовательного учреждения высшего профессионального образования.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

идеи о роли социально-трудовой адаптации в образовательном процессе, обоснованные в трудах А.А.Вострикова, В.И.Журавлева, Н.И.Крыловой, Е.М.Павлютенкова, В.Ф.Сахарова, В.А.Сластенина и др.; труды, отражающие экономические и социальные последствия неправильного выбора профессии и низкой адаптации (М.Н.Руткевич, Х.М.Титма, В.Н.Шубкин, В.А.Ядов и др.); исследования ученых, отражающие теоретические положения профессионального становления личности (Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, Л.М.Митина, Т.В.Кудрявцев, и др.); современные работы авторов, раскрывающие сущность профессионального становления и адаптации молодежи (Е.Н.Богданова, И.М.Леготина, К.В.Паншина, С.Л.Соловейчик, В.А.Сластенин, И.М.Сорокин, И.В.Уфаев, Т.С.Голоратова); труды, обращенные к проблеме формирования жизненных и профессиональных планов молодежи (Е.Е.Григорьев, Л.А.Иовайши, О.А.Махаев, Н.С.Пряжников, Н.Ф.Родичев, С.Н.Чистякова и др.).

Практическая база исследования: Базой исследования являлось - Новосибирский государственный педагогический университет, факультет социальной работы.

Методы исследования: теоретический анализ психолого-педагогической литературы, изучение нормативно-правовых документов,

тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, эксперимент, анализ социальных карт, анализ статистических данных.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. В первой главе изложен теоретический анализ основных вопросов, связанных с проблемой социально-трудовой адаптации выпускников и профессионального самоопределения как средства решения проблемы, социально-педагогическое обеспечение профессионального самоопределения. Во второй главе работы представлены результаты экспериментального исследования, выявлены трудности и проблемы выпускников влияющие на благоприятное течение социально-трудовой адаптации; реализована разработанная программа профессионального самоопределения и проведена оценка ее по выбранным критериям. В заключении даны основные выводы.

Глава 1. Социально-педагогическое особенности проблемы социально-трудовой адаптации выпускников НГПУ по специальности социальной работы

1.1. Сущность и исследования социально-трудовой адаптации

Одной из задач нашего исследования является теоретический анализ проблемы социально-трудовой адаптации, который предполагает определенные системы понятий, классификацию видов адаптации, рассмотрение особенностей социально-трудовой адаптации в связи с ведущей проблемой исследования. Нам важно выявить те стороны, которые следует учитывать в процессе социально-трудовой адаптации выпускников вузов по специальности социальной работы.

Обратимся в начале к понятию адаптация. Это процесс, в ходе которого устанавливается или поддерживается приспособленность системы (т.е. поддержание ее основных параметров) при изменении условий внешней и внутренней среды. Понятие адаптации первоначально применялось к биологическим системам. Затем стали говорить об адаптации психической, психологической, трудовой и т.д.

В системе этих понятий широко используется и такой термин, как адаптация социальная, т.е. процесс приспособления индивида (группы) к социальной среде, предполагающий взаимодействие и постепенное согласование ожиданий обеих сторон. Социальная адаптация имеет целью обеспечение устойчивости, традиционной повторяемости социального опыта, а также его изменение на основе инновационного обогащения. В социологии данную проблему активно разрабатывали такие известные ученые, как Т. Парсонс, Р. Мертон и др.[7,с.47]

Так же важно рассмотреть понятие трудовой адаптации. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает

свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой [7,с.48].

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется:

- в его поведении,
- в показателях трудовой деятельности, эффективности труда (его количестве, качестве),
- в усвоении социальной информации и ее практической реализации,
- в росте всех видов активности (трудовой, общественно – политической, познавательной),
- удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.) [26,с.38].

Процесс адаптации работника всегда рассматривался как вживание в коллектив и овладение определенными профессиональными навыками. Однако такое рассмотрение процессов трудовой адаптации в современных

условиях является недостаточным, необходимо рассмотрение адаптации работников к современной экономической ситуации.

Современный российский работник уже не чувствует себя в стабильных условиях, рыночные механизмы привели к высвобождению рабочей силы, к появлению открытой безработицы. Все это приводит к повышению требований к работникам, к появлению конкуренции на рынке труда, к перемещению работников в рамках трудовой и социальной иерархии, то есть к повышению их социальной и трудовой мобильности. Все это позволяет говорить о том, что процессам адаптации работника в конкретном трудовом коллективе предшествует его адаптация к современным экономическим условиям в целом.

В большинстве современных социологических исследований в качестве основополагающего критерия адаптированности работника принимаются субъективные показатели: оценка жизненной ситуации, оценка своего положения в жизненной ситуации, эмоциональное состояние в связи с ситуацией и своим положением в ней и др.

В исследованиях Е.Н.Сметанина выделяются три уровня адаптированности населения к новым экономическим условиям [53,с.24].

Лица с высокой степенью адаптации однозначно считают реформы необходимыми и полезными. Их личные дела в сегодняшних условиях складываются благополучно. От реформ они многое получили. Как результат- состояние психологического комфорта.

Лица с низкой степенью адаптации пессимистично воспринимают экономические преобразования, считая, что перемены в экономике заметно осложнили их личную жизнь, привели к потерям. В итоге негативные эмоциональные переживания, порой отчаяние, безысходность.

- Лица со средней степенью адаптации занимают промежуточное положение. От хорошо адаптированных они отличаются большей критичностью в оценке влияния реформ на их жизнь. В связи с трудностями- озабоченность, тревога. Но критичность их умеренна. В

отличие от лиц с низкой адаптацией, они более оптимистичны, наряду с трудностями отмечают положительные изменения. Эмоциональный фон жизнедеятельности представителей этой группы более благоприятный [53,с.24].

Социальная адаптация — весьма популярная тема социологических исследований в 90-е годы. В первой половине 90-х годов особое внимание социологи уделяли выяснению результатов адаптации населения к социальным изменениям, происходящим в трансформирующемся российском обществе в целом. Адаптированность (результаты адаптации) изучали, как правило, с привлечением данных о социальном самочувствии. В то же время механизм данного социального процесса исследовался гораздо реже.

Только во второй половине 90-х годов появились первые теоретические работы российских социологов по данной проблеме. В 1998 году вышла первая отечественная монография, целиком посвященная социологическому исследованию адаптации населения к социально-экономическим условиям жизни стремительно изменяющегося российского общества как ключевого измерению трансформационных процессов. Значительным вкладом в изучение проблемы является работа Г.Г. Дилигенского, в которой он различает практическую и психологическую адаптации, детально анализирует механизмы психологической адаптации [35,с.113].

Социально-экономические и социокультурные аспекты адаптации различных слоев населения к переменам, имевшим место в России в 1990-е годы, анализировались в рамках программы «Российские общественные науки: Новая перспектива». На Международной конференции была показана социальная адаптация населения к рынку, связанная с расширением свободы и институализацией новых прав, формированием новых жизненных стратегий и изменением массового сознания населения.

Постепенно расширяется арсенал методов изучения адаптации. В исследованиях используются качественные методы.

В уже упомянутых работах и в целом ряде других публикаций особое внимание уделяется факторам адаптации. Исследования ВЦИОМ показали, что степень и легкость адаптации определяются многими факторами, среди которых наиболее значимы возраст, регион проживания, величина, точнее социокультурная значимость населенного пункта, образование. Однако, наряду с социально-демографическими переменными, являющимися индикаторами различных социальных ресурсов, существуют другие факторы, определяющие восприятие социальной среды. Косова Л.Б. выделяет девять типов «человека советского» и анализирует адаптационные возможности каждого из них. Предпринята попытка изучения влияния типа сознания (активно-традиционный и пассивно-традиционный) на адаптированность к реформам.

- Для выяснения механизма адаптации весьма полезны данные, полученные в ходе исследования социальных и социально-психологических механизмов формирования социальной идентичности личности. Дудченко О.Н и Мотыль А.В. обратили внимание на зависимость успешности адаптации от степени статусной и ролевой определенности [1,с.41].

Последнюю можно рассматривать в качестве фактора адаптации в силу ее несомненного вклада в успешность ориентации в социальном пространстве. Данилова Е.Н. анализировала идентификационные стратегии как модели адаптации и сделала вывод, что «Советский человек озабочен приспособлением к условиям жизни ради элементарного выживания. Не утвердиться, а не отстать от сложных обстоятельств — вот доминанта человеческого поведения сегодня». Уже в середине 90-х В.А. Ядов сделал вывод о преобладании пассивно-выжидательной модели адаптации над активно-деятельной .

В трудах отечественных исследователей в области управления

персоналом разрабатывается несколько программ управления процессом адаптации молодых специалистов на предприятии. Опишем одну из них.

Одним из подходов управления процессом адаптации, предложенных в трудах Кибанова А.Я. и Тишина Е.В., является разбиение процесса адаптации молодых специалистов на 4 этапа; результатом этого процесса по мнению упомянутых авторов является адаптация молодого специалиста к малой группе (10-20 человек), с которой молодому специалисту приходится контактировать в процессе своей трудовой деятельности [18,с.41]. При исследовании эффективности процесса адаптации по Кибанову А.Я. и Тишину Е.В. критерием эффективности является адаптированность молодого специалиста именно к деятельности в группе. Сначала опишем этапы программы адаптации, а затем опишем методику оценки эффективности.

Этап 1. Знакомство с производственными особенностями организации, включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, корпоративной этикой, правилами поведения т. д.

Этап 2. Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. Непосредственный руководитель проводит ознакомление новичков с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами, объясняет задачи и требования, предъявляемые к работе, вводит работника в рабочую группу, поощряет помощь новичкам со стороны опытных работников.

Программа ориентации включает ряд небольших лекций, экскурсии, практикумы (работа на отдельных рабочих местах или с определенным оборудованием). В обязательном порядке производятся инструктаж по технике безопасности и охране труда.

После прохождения общей программы ориентации может быть проведена специальная программа, в которой могут быть затронуты следующие вопросы:

1. Функции подразделения;
2. Рабочие обязанности и ответственность;
3. Требуемая отчетность;
4. Процедуры, правила, предписания.

Этап 3. Действенная адаптация. Для повышения эффективности действенной адаптации новичку назначается наставник.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Описанная программа управления процессом адаптации предполагает также предполагать тестирование новичков на предмет адаптации в группе, например, с применением анкеты, которая позволяет выявить тип поведения индивида в группе. В этом случае можно использовать специальную анкету, выявляющая преобладание того или иного типа восприятия группы у исследуемого индивида [18,с.42].

По определению адаптации Эдгара Штейна, адаптация – это процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [18,с.43].

Принципиальными целями адаптации, по А.Я. Кибанову, являются:

-уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

-сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

-экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

-развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой. [18,с.43]

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Выделяют несколько видов трудовой адаптации:

1. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

2. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям, она оценивается положительно, работник начинает принимать групповые нормы, постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической

адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. То есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношения с остальными членами коллектива и т.д.

3. Общественно-организационная адаптация – означает освоение новыми членами трудового коллектива структуры организационной системы, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т.д.

4. Культурно-бытовая адаптация – это участие новых членов коллектива в традиционных для данного предприятия культурных мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации, члены которой связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

5. Психофизиологическая адаптация – это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технологии, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны [26,с. 31].

Также трудовая адаптация делится на:

- первичную (при первоначальном вхождении работника в производственную среду);
- вторичную (при смене рабочего места без смены или со сменой профессии или при существенных изменениях среды).

Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации [26,с. 32].

В процессе трудовой адаптации работник проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения в коллективе.
2. Стадия приспособления – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.
3. Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.
4. Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают 3 категории работников:

-безразличные,

-частично идентифицированные,

-полностью идентифицированные[26,с. 34].

Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. Как правило, это ядро составляют не подхалимы, а наиболее квалифицированные и добросовестные работники.

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного

до трех лет. Неумение войти в трудовую организацию, адаптироваться в ней, вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

Факторы трудовой адаптации - это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные - это факторы (в трудовой организации - связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе [26,с. 35].

Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника. Это совокупность определенных черт (социально-демографических, социально-

психологических) и качеств работника, которые формируют и определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. То есть личностный потенциал работника характеризует Внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.



Рисунок 1 - Структура личностного потенциала работника

Исследователи отмечают, что передовым работникам должны быть присущи следующие черты:

1. Энергичность;
2. Умение управлять своими эмоциями;
3. Готовность открыто излагать свое мнение;
4. способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, но не силы [26,с. 37].

Итак, уровень развития личностного потенциала работника, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не

столько от какого-либо одного элемента, сколько от способа их интеграции, внутренней сбалансированности всех элементов, придающих качественно новую силу самой производительной способности работника. Ее формирование осуществляется тем же способом, что и развитие любой интегральной способности личности.

Психофизиологический потенциал работника определяется психофизиологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат врожденные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут развиваться в способности личности, повысить ее работоспособность.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности.

Наряду с этим важное место занимают образование и опыт, которые также оказывают влияние на уровень и степень адаптации работника. Необходимо с максимальной пользой использовать опыт и знания работника [26,с. 38].

1.2 Условия профессиональной ориентации и адаптации к профессиональной деятельности выпускников вуза гуманитарного профиля

Профессиональная ориентация и адаптация выпускников вуза к условиям производства представляет образовательный психолого-педагогический процесс, направленный на выявление уровня готовности молодых специалистов к условиям труда и производственных отношений в конкретной производственной среде. Для этого важно не только овладеть знаниями, но и выбрать вид деятельности, в наибольшей степени соответствующий индивидуальным особенностям личности, а также запросам рынка труда. Профессиональная деятельность, ее результативность

в приобретаемых материальных благах и соответствие жизненно важным интересам личности являются важнейшими условиями успешного освоения профессии, гармоничного вхождения в трудовую деятельность. Составляющими процесса *осознанного* выбора будущей профессии являются осознание человеком своих личностных свойств, которые формируются на базе практической деятельности, удовлетворение интересов и потребностей, умение анализировать и оценивать социальное окружение и собственное поведение [1,с. 39].

Как показывает анализ литературных источников, большинство выпускников высших учебных заведений не имеет ясной жизненной перспективы, более 30% часто оказываются в состоянии стресса, одной из причин которого является чувство социальной незащищенности. Более половины выпускников вузов в последние годы оказываются невостребованными организациями и предприятиями и вынуждены работать не по специальности. О несоответствии качества вузовской подготовки молодых специалистов требованиям рынка труда можно судить, в частности, по требованиям, предъявляемым к ним работодателями. Работодатели, в свою очередь, хотят видеть понимание кандидатами своих целей, умение работать в команде и владение необходимыми знаниями и навыками. Столкновение этих противоположных по сути требований и ожиданий является стрессогенным фактором для молодых специалистов - выпускников вузов при выходе на рынок труда, а также проблемой трудоустройства по полученной в вузе специальности .

К внешним раздражителям стрессогенного воздействия на организм молодого специалиста - выпускника вуза можно отнести противоречивость требований и критериев оценки конкурентоспособности выпускников, к внутренним - чувство собственной несостоятельности, уязвимости, неспособности справиться с жизненными проблемами. Нарастают ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослабевает чувство собственного достоинства, развивается разочарование в полученной

профессии ввиду того, что она не отвечает материальным и моральным запросам и, как следствие, является неконкурентоспособной на рынке труда. На эти раздражители организм реагирует нарушением равновесия, для восстановления которого по установленным Г. Селье закономерностям развивается адаптационный синдром и организм приспосабливается к новым условиям (явление адаптации). Как следствие, образовательная среда должна содействовать созданию условий, способствующих более полному проявлению психолого-педагогических свойств личности специалиста с высшим образованием. Согласно статистическим данным, в сфере физической культуры, спорта и туризма Московской области 50% специалистов не имеют профильного профессионального образования, тогда как около 60% выпускников профильных учебных заведений после окончания вуза не находят работы. Все это свидетельствует о слабой осведомленности студентов о выбранной профессии, о личностных особенностях и особенностях трудоустройства, реальной потребности в кадрах по профилю своей специальности.

Выход из сложившейся ситуации необходимо искать путем изучения условий профессионального образования с последующим построением типовой модели трудоустройства выпускников образовательных учреждений[1,с. 40].

Данные ряда исследований показывают, что выбор будущей профессии у молодых людей происходит: под влиянием примеров своих друзей - 23%; 17% - по совету своих родителей; 10% - под воздействием рекламных акций. Около 40% студентов старших курсов имеют приблизительное представление об особенностях выбранной профессии. По данным американских исследователей, правильный выбор профессии в 2,5 раза уменьшает текучесть кадров, на 10-15% увеличивает производительность труда, в 1,5-2 раза уменьшает стоимость обучения специалистов.

Проблемная ситуация, сложившаяся на сегодня в вопросах занятости молодых специалистов, обуславливает необходимость поиска технологий профессиональной ориентации и адаптации выпускников вуза и содействия им в вопросах трудоустройства [1,с. 43].

Адаптация работника в организации – это управляемый процесс интеграции личности в профессиональную среду организации и в ее основные функциональные, организационные и кадровые процессы. Адаптация считается одним из важных направлений практики управления персоналом в современной организации. Адаптация является, с одной стороны, механизмом взаимодействия работника с организационным окружением, а с другой, одним из методов развития потенциала кадровых ресурсов организации. Но при этом следует учитывать, что и личностные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и требования современных организаций к новым, молодым работникам, имеющим профессиональное образование, постоянно изменяются. Это требует, в свою очередь, развития средств, методов и технологий адаптации как организационного процесса в целом, и особенно – в отношении молодых специалистов.

В процессе адаптации у молодежи наблюдается изменение жизненных позиций. Изучение концепции адаптационного процесса современной российской молодежи вызвано рядом особенностей современной структуры молодого поколения, которое представлено группами с разным уровнем образования и социального благосостояния.

Исследование особенностей современного молодого российского работника предполагает выявление эволюции его мотиваций к труду, эффективной деятельности в организации. Экономическая ситуация в России делает задачу освоения социально-экономического и культурного пространства, встающую перед каждым молодым человеком, особенно сложной. Сегодня можно констатировать, что молодежь, обладая высоким потенциалом экономической активности и ориентированностью на

инновационное развитие, однако имеет суженный спектр их реализации [7,с. 49].

1.3 Специфика специальности социальной работы

В результате перемен, происходящих в России, резко обострились остальные проблемы, и это потребовало введения новой специальности социальная работа и новой профессии - "социальный работник “. Что это за профессия – «социальный работник», и кто он, такой человек, носитель этой профессии?

Социальная работа ориентирована, прежде всего на человека, и поэтому возможна только на партнерском уровне. Клиент доверяет социальному работнику свои личные проблемы, тем самым пуская его в свою интимную сферу.

Работа с клиентом возможна лишь тогда, когда между им и социальным работником возникают к сохраняются доверительные отношения. Тем сам клиент имеет право требовать сохранения тайны.

Не менее важной является посредническая деятельность социального работника. Быть посредником - значит объяснять интересы и взгляды одной стороны другой стороне: клиентам, семьям, чиновникам, представителям других профессий, часто находясь "между двух огней", выслушивая обвинения в предвзятости с разных сторон. Это привело к созданию специфического стиля мышления и особого "языка" социальных работников, способного отразить взгляды разных сторон в отношениях между ними. Как правило, к посреднику обращаются за помощью лишь после того, как в течение длительного времени человек находился в трудной ситуации и не мог ее разрешить. Посредническая деятельность социальных работников часто принимает форму координации усилий представителей разных профессий для комплексного решения проблем отдельного человека или определенной семьи [57].

Социальные работники призваны решать самые разные задачи, они могут работать в больницах, местах заключения , домах для престарелых, детских домах, школах; оказывать помощь инвалидам, матерям-одиночкам, отстающим в школе детям, людям, у которых произошло обострение душевного заболевания, бывшим преступникам.

Как профессиональная группа социальные работники могут участвовать в решении вопросов на государственном уровне, предлагая рекомендации по ключевым вопросам законодательства и его исполнения, при необходимости оказывая давление на общественное, мнение и правительство.

Социальные работники могут группироваться по "территориальному" признаку, создавая группы по 6-10 человек, где каждая группа несет ответственность за свой микрорайон, располагаться такие группы могут в сельских советах в отделах индивидуальных услуг населению. Или по «отраслевому» признаку и делятся на больничные, психиатрические, детские и т.п. группы, работающие в больницах, психиатрических клиниках и т. д. По мнению российских специалистов, сочетание "территориальных" и "отраслевых" групп социальныхработников является оптимальным для решения задач социальной работы [57].

Профессиональной социальной работой могут заниматься, только специалисты.

Квалификацию и специализацию они получают в высших учебных заведениях. В англо-саксонских странах в такие учебные заведения принимаются люди уже имеющие диплом бакалавра - первое университетское звание (чаще всего специализировавшиеся в области социологии, психологии и организации социального обеспечения). Среди них много людей, которые уже имеют профессию, но решили освоить другую в качестве основной или же как дополнительную к своей первой профессии. Проводится жесткий отбор абитуриентов, учитывающий их личностные качества. Пристальное внимание общества к социальной работе

входит в число факторов, заставляющих социальных педагогов постоянно работать над повышением своей квалификации, часто обсуждать этические проблемы своей профессии, а также систематически изучать результаты своего труда [37].

Итак, Россия находится на пути к созданию профессии социальных работников, профессиональная подготовка, которых официально начата с 1990 года. В связи с этим целесообразно рассмотреть должностные обязанности, которые должен выполнять специалист по социальной работе согласно Дополнению к постановлению Госкомтруда СССР от 23 апреля 1991 г. (это Квалификационный справочник должностей руководителей)

Так что же это за должностные обязанности? Возьмём только некоторые положения из этого Дополнения к постановлению. Специалист по социальной работе, согласно этому Дополнению:

«выявляет на предприятии (в объединении, организации, учреждении), в курируемом микрорайоне (округе) семьи и 'отдельных лиц, нуждающихся в социально- медицинской помощи, охране нравственного, физического, психического здоровья, и осуществляет их патронаж».

Проводит среди населения работу по пропаганде здорового образа жизни, планированию семьи, соблюдению санитарно-гигиенических норм, мер противопожарной защиты, предупреждению бытового и дорожно-транспортного травматизма, правонарушений».

Безусловно, диагностика социума необходима, особенно, если учесть, что социальная работа должна иметь большую профилактическую направленность, исходя из того. что "болезнь легче предупредить, чем лечить". Но должностные обязанности пишутся для каждого отдельного работника, в то время, как диагностика социума под силу только лаборатории, подразделению.

Вот как пишут об этом российские специалисты: «Диагностика социума носит комплексный характер, т.е. включает социологические, психологические, педагогические, медицинские, экологические и другие

аспекты». Да, социальный работник должен уметь выявить социальную проблему, установить причины, ее порождающие, а затем и содействовать в ее разрешении. Но совсем неприглядной кажется должностная обязанность социального работника «выявлять… на предприятии в микрорайоне … семьи и отдельных лиц, нуждающихся… в охране нравственного, физического и психического здоровья...». В настоящее время, кажется всё население России нуждается в такой охране.

Не менее интересно то, что должен знать социальный работник, согласно этому Дополнению. А социальный работник «должен знать: постановления, распоряжения, приказы вышестоящих органов, нормативные и другие руководящие материалы по социальной защите населения; психологию, социологию, специфику работы в различной социальной среде…» и много ещё норм, прав, основ, включая «нормы и правила дорожного движения, охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты...».

Должен ли социальный работник знать правила дорожного движения? Наверное, должен. Наверняка, должен, чтобы под машину не попасть. А вот охрану труда, технику безопасности? Трудно сказать. Хочется повторить еще раз то, что Россия находится на пути к созданию новой профессии – профессии социальных работников. Этот период является решающим для формирования профессионального самосознания социальных работников. Думается, что сейчас просто необходимо пересмотреть должностные обязанности социальных работников, и подготовить их должны специалисты в области остальной работы с учетом уже имеющегося отечественного и зарубежного опыта.

Кажущаяся простота обозначенной проблемы обманчива. Несомненно, можно ответить, что эта, связь есть или «можно проследить связь» и т.д. Но суть заключается в том, что связь далеко не проста и неоднозначна». Это наводит на сравнение или на различие между профессионалом или непрофессионалом, для примера, в ткацком деле. Для

второго черный цвет имеет 2 оттенка - сероватый и синеватый, для профессионала - 21 оттенок.

Если попытаться очертить круг обязанностей «лидера» (социального работника) в процессе проведения коллективного обсуждения какой-либо проблемы, та в число основных войдут следующие:

- каждый член группы должен чувствовать себя уверенно ;

- надо разумно сочетать личные интересы члена группы и общие интересы всей группы;

-доминирование лидера и зависимость членов группы должны быть сведены до минимума. Лучший лидер - это тот, кто работает в соответствии с интересами группы и готовит других занять его место;

- интеллектуальное и эмоциональное единство внутри группы должно быть важным и возможным для всех членов группы они должны говорить о ней «наша» группа;

- должно постоянно поддерживаться эффективное общение членов групп друг с другом;

- надо максимально использовать все доступные источники;

- группа не должна быть "парализована" формальностями, традициями, статуса.

Однако, эти требования, как показывает анализ отечественного зарубежного опыта в каждом конкретном случае воплощаются со множеством вариаций. Многое зависит от от размера группы, постоянна она или временна, умения её членов пользоваться методами дискуссии и т.д. Замечено, что люди лучше работают в группе демократического типа по контрасту с авторитарной или неуправляемой. Демократическая группа - это группа, в которой большая часть работы ведется всеми членами. Лидер чувствует, корректирует эмоциональные потребности членов группы и вносит вклад в развитие каждого, не мешая прогрессу всей группы. Деятельность группы планируется, но всё очень подвижно. Результаты работы группы этого типа высоки, неординарны, в ней присутствует

творчество. Чувство принадлежности к группе определяется постоянным употреблением местоимения «мы» и высокой моральной атмосферы.

Авторитарная группа – это группа, члены которой находятся под строгим контролем лидера, ставящего свои эмоциональные потребности выше потребностей членов группы. Некоторые члены такой группы пытаются не выполнять работу. Они часто будут стараться избежать напряжения, вместо того, чтобы конструктивно работать в группе. Программа такой группы фиксирована, редко появляются яркие идеи, члены группы конфликтны и лишены воображения.

Практика показывает хорошие результаты, когда в дискуссии участвует много лидеров. сосредоточить внимание на актуальных проблема группы.

Специфика социальной работы заключается в том, что при решений стоящих перед ней проблем она органически вплетается во все формы и виды общественных отношений и деятельности людей, прямо и косвенно затрагивает все стороны общества. Выявление этих проблем, их решение осуществляется, прежде всего, через установление и поддержание контактов с представителями государственных служб, общественных организаций и объединений, гражданами (клиентами), нуждающимися в помощи, защите, поддержке, что требует, в свою очередь, высокого развитая у социальных работников интерсоциальных способностей (социально-перцептивных, интерактивных, коммуникативных) для ефективного выполнения своих профессиональных функций.

Таким образом, профессию социального работника можно назвать «коммуникативной» профессией, поскольку общение тесно вплетено в контекст практической деятельности. Это профессия, успех которой в значительной мере зависит от его коммуникативной компетентности - компетентности в межличностной коммуникации, межличностном взаимодействии, межличностном восприятии. Кроме того, интенсификация социальных связей, расширение поля общения, связанные с этим

психологические нагрузки, создают напряженность в процессе общения. Высокий же уровень коммуникативной компетентности делает социального работникаболее подготовленным и защищенным в условиях интенсивного межличностного общения [59].

Вывод по 1 главе:

Итак, в условиях трансформирующегося общества резко обострилась проблема социально-профессиональной адаптации выпускников высшей школы. Потребности общества в профессиях, ориентированных на плановую экономику сокращаются, однако в прежнем объеме продолжается выпуск специалистов по невостребованным специальностям. Несоответствие профиля выпускников потребностям рыночной экономики, уровня квалификации выпускников вузов требованиям работодателей приводит к депрофессионализации части молодежи, имеющей специальности, которые не востребованы на рынке труда или не обеспечивают условий существования. Система планового трудоустройства молодых специалистов уступила место стихийному рынку труда. Информатизация общества привела к тому, что современный человек в плане насыщения знаниями созревает гораздо быстрее, чем раньше, однако возможность достижения устойчивого социального положения отодвигается.

В условиях модернизации и реструктуризации экономики социально профессиональная адаптация выпускников вузов осложняется общим увеличением численности людей, получающих высшее образование, ужесточением условий на рынке труда, общим спадом экономики, особенно наукоемких производств, увеличением разрыва в оплате труда разных категорий работников. Происходящие трансформации вызывают к жизни новые для российского общества профессии менеджеров, маркетологов, банковских служащих и др. Их появление проводит к смене иерархии престижа профессий в общественном сознании. У молодежи формируются новые представления о роли профессии и профессиональных достижений в

жизни, целях профессиональной деятельности, о способах их достижения, меняются ценностные ориентиры, критерии социальной дифференциации.

В связи с этим возникла необходимость изучения процесса социально-профессиональной адаптации выпускников вуза для того, чтобы привести в соответствие процесс адаптации выпускников вузов с требованиями к уровню подготовки специалистов, чтобы установить взаимосвязь между потребностями общества в образовательных услугах и подготовкой специалистов по востребованным в каждом конкретном регионе профессиям.

2. Опыт и возможности социально-трудовой адаптации выпускников НГПУ по специальности социальная работа

2.1 Формирование направления социальной работы в НГПУ (история)

Высшее образование является одним из каналов восходящей мобильности. На взаимосвязь социального положения и образования указывает то, что профессиональное образование во многом определяет социальную принадлежность респондента, а достижение определенного социального положения невозможно без соответствующего образования [57].

Стремление получить высшее образование вполне понятно и объяснимо. Статус образования оказывает влияние на социальное положение людей, степень их принятия другими членами общества, стабильность статусной позиции. Хотя, конечно, значение имеет не только сам факт наличия высшего образования, но и врожденные и приобретенные социальные качества: генетические, физиологические, психологические, культурные, не только индивидуальные, но и ценностно окрашенные макросоциальными культурными ориентациями.

Приобретение высшего образования позволяет поднять свой социальный статус, дает возможность занять более высокое положение в профессиональной, экономической иерархии рангов. Как правило, интеллектуальные профессии считаются более престижными, чем профессии, связанные с физическим трудом. Увеличение интеллекта, контролирующей силы профессии одновременно с более высокой оплатой труда это то, на что рассчитывает абитуриент, поступая в вуз. Цель получения высшего образования - достижение с его помощью более высокого социального статуса.

Стремление человека к более высокому статусу можно рассматривать как желание одного человека реализовать свою волю в совместном действии даже вопреки сопротивлению других людей, участвующих в указанном

действии [24]. Чем выше занимаемый статус, тем больше социальных "почестей", больше престиж, больше экономическая власть. Социальный статус является еще и индикатором процесса адаптации, по которому можно судить о результатах профессиональной адаптации.

В современном обществе именно высшее профессиональное образование выполняет функции канала социальных перемещений в большей степени, нежели любое другое, так как среднее образование носит всеобщий характер, а среднее профессиональное образование практически не дает возможности достижения высокого социального статуса. Развивая потенциал социально-профессиональной адаптации личности, тем самым институт высшего образования увеличивает шансы восходящей мобильности. Под потенциалом социальной адаптации личности диссертант понимает способности и возможности личности к адаптации, заложенные в личности или приобретенные за время обучения и воспитания в вузе. Обладая высокими адаптационными способностями, выпускник вуза может успешнее осуществлять профессиональную деятельность, отвечающую меньшим потребностям личности, чем человек с низкой способностью к адаптации. Социальные перемещения первоначально осуществляются через вузы и техникумы и приводят к профессиональному самоопределению человека. Высшая школа как социальный институт выполняет функцию "фильтра", то есть отбирает, тестирует, распределяет студентов по различным социальным стратам и позициям. Сейчас намечается тенденция к снижению требований отбора при поступлении в вузы, снижение качества подготовки учащихся. В условиях увеличения числа выпускников с высшим образованием работодатели все больше будут различать «статус» диплома. В связи с этим значение диплома, а значит, и высшего образования будет увеличиваться.

В обществе идет процесс формирования нового слоя - среднего класса, который пополняется за счет людей, проявляющих хорошие интеллектуальные способности, и в первую очередь, за счет людей, имеющих высшее образование. Постепенно, по мере усложнения экономической

структуры России, рамки среднего класса расширяются. З.Т. Голенкова выделяет верхний средний класс, пополняемый инженерами, бухгалтерами, директорами, адвокатами и рекламными агентами, и низший слой среднего класса, в который входят чиновники [35]. Основная тенденция трансформаций современного российского общества - углубление социального неравенства по экономическим, политическим, социальным показателям. Поэтому особенно важна сейчас роль института высшего образования как канала восходящей мобильности, так как на современном этапе именно вузы, среди прочих институтов образования, предоставляют возможность выпускникам пополнить ряды среднего класса.

ИМПиСР – это первый и единственный за Уралом институт, осуществляющий подготовку кадров для работы с молодежью, детьми и подростками. Сегодня институт имеет статус Межрегионального научно-методического центра по кадровому обеспечению государственной молодежной политики по Сибирскому федеральному округу при Министерстве по делам спорта, молодежи и туризма РФ. На базе института преподают ведущие специалисты крупнейших вузов России. Совместно с сотрудниками комитетов по делам молодежи, управлений образования и общественных организаций проводятся научные семинары и конференции, встречи и беседы, посвященные различным аспектам современного образования, социальной работы, поддержки молодежи. Студенты активно вовлекаются в общественную деятельность на уровне города и области. Интенсивно развивается сотрудничество института с социальными учреждениями г. Новосибирска.

Обучающиеся по специальности проходят практику на базе :

-государственных и негосударственных учреждений социального обслуживания населения;

-реабилитационных центров;

-благотворительных организаций;

-центров социальной помощи семье и детям;

-медицинских учреждений;

-зарубежные стажировки.

По окончанию обучения выпускники имеют:

– навыки участия в мероприятиях по согласованию интересов различных социальных субъектов, разработке предложений, рекомендаций по их реализации;

– высокий уровень социальной и профессиональной коммуникации;

– направленность на карьерный рост.

Направление "Социальная работа" отвечает современным потребностям общества: оказание государственного и негосударственного содействия человеку с целью обеспечения достойного культурного, социального и материального уровня его жизни, предоставление индивидуальной помощи, помощи семье или группе лиц.

По данному направлению организована подготовка кадров для управления структур и учреждений социальной защиты населения и молодёжной политики. Выпускники смогут применить свои профессиональные знания в качестве менеджеров социальной сферы, организовывая взаимодействие молодёжи и общества, в рамках социальных учреждений, общественных организаций и фондов, в сфере государственной молодёжной политики.

Служба в государственных органах в сфере социальной защиты населения становится в наше время не только крайне значимой для общества, но и престижной работой.

Выпускники института могут работать менеджерами в сфере государственной и молодежной политики, методистами и руководителями учреждений дополнительного образования, заместителями директоров по воспитательной работе общеобразовательных школ, преподавателями высших и средних специальных образовательных учреждений, руководителями детских общественных объединений и оздоровительных центров.

Многие выпускники уже работают в качестве специалистов, социальных менеджеров, руководителей:

–социальных служб, центров занятости населения, административных органов, кризисных центров;

– некоммерческих и коммерческих организаций;

– преподавателей и исследователей социальных проблем.

Одним из способов трудоустройства молодых специалистов является обращение в государственные Центры занятости населения (ЦЗН). Основными видами деятельности Службы занятости является поиск подходящей работы гражданам, состоящим на учете. Но также предоставляются другие виды услуг, а именно проведение частичного мониторинга рынка труда, информирование граждан о состоянии рынка труда, проведение профориентационной работы.

2.2 Служба содействия занятости студентов НГПУ

Трудоустройство молодежи является сложной и актуальной проблемой, так как спрос на молодую рабочую силу, не имеющего опыта работы, дополнительных навыков невелик. Так, все причины невозможности трудоустройства молодежи можно условно разделить на три группы. К первой группе можно отнести сложившиеся стереотипы у работодателей о молодом специалисте. В настоящее время отмечается несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей – отсутствие опыта принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, необходимых для работы в рыночных условиях, отсутствие практических навыков по полученной профессии.

Вторая группа характеризуется необоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе будущей профессии, а в дальнейшем — в определении перспектив

собственного трудоустройства. Выбор специальности, по которой будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда.

К третьей группе относится причина падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Наибольшим спросом у молодежи пользуются профессии гуманитарной направленности. Таким образом, происходит падение престижа профессий технической направленности.

Все эти причины ведут к невозможности трудоустройства молодежи. Решение проблемы трудоустройства ложатся на плечи не только самой молодежи, как заинтересованного объекта в этом, но и на плечи государственных и негосударственных учреждений.

В соответствии с решением коллегии Министерства образования РФ от 25.09.2001 г. © 14/1, приказами Министерства образования РФ от 16.10.2001 г. © 3366 и от 10.06.2002 г. © 2172 в ГОУ ВПО «Новосибирский государственный педагогический университет» организован Центр содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников, который введен в структуру университета с 03.12.2002 г. Приказ © 1228-УМФ.

В соответствии с решением, принятым на заседании Ученого Совета НГПУ № 6 от 22 декабря 2010 года, Центр содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников был переименован в Центр содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ) (Приказ ректора № 778а-УМФ от 23 декабря 2010 г.).

Цель создания ЦСТВ – содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников вуза, на основе создания системы социального партнёрства с работодателями.

ЦСТВ осуществляет работу по следующим направлениям:

-своевременное обеспечение студентов и выпускников информацией об имеющихся вакансиях;

-индивидуальный подбор вакансий по заявкам соискателей/ сотрудников по заявкам работодателей;

-оказание содействия в организации профессиональных практик и стажировок для студентов;

-организация обучающих семинаров и тренингов, направленных подготовку выпускников к поиску работы, трудоустройству, адаптации на рабочем месте;

-организация ярмарок вакансий, встреч с работодателями, презентаций и других мероприятий, способствующих занятости учащихся;

-консультирование студентов по вопросам самопрезентации, профориентации и информирование о состоянии рынка труда;

-проведение социологических исследований по актуальным проблемам трудоустройства;

-проведение компьютерной диагностики студентов и выпускников с помощью комплекса «Профкарьера» с целью выявления компетенций, способностей, мотивации для прогнозирования дальнейшего профессионального и карьерного развития;

-взаимодействие со студенческими и молодежными организациями.

В ЦСТВ разработаны меры поддержки педагогических работников, реализующиеся в Новосибирской области

Меры, направленные на поддержку молодых специалистов системы образования, реализующиеся в муниципальных районах (городских округах) Новосибирской области:

-выплата единовременного пособия молодым специалистам, принятым на работу после окончания высших и средних специальных учебных заведений, в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения;

-ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 25 % от установленной тарифной ставки (оклада), впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, работающим в организациях, расположенных в районах области;

-единовременная денежная выплата в размере 15 тыс. рублей для молодых специалистов – выпускников НГПУ, прибывших на работу по целевой контрактной подготовке;

-предоставление субсидий молодым учителям при ипотечном жилищном кредитовании.

Меры, направленные на поддержку молодых специалистов, реализующиеся в ряде районов Новосибирской области:

-предоставление на договорной основе социального жилья педагогическим работникам наиболее востребованных в районе специальностей;

-обеспечение дополнительных выплат молодым педагогам из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений;

-частичная оплата транспортных расходов.

Меры поддержки педагогических работников вне зависимости от возраста:

-возмещение расходов по оплате жилья и коммунальных услуг (сельская местность – 100%, г. Новосибирск – от 5 до 10 тыс. руб.);

-предоставление субсидий на строительство индивидуальных жилых домов в сельской местности;

-сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю;

-ежегодный оплачиваемый отпуск летом до 56 календарных дней;

-право на длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы и возможность его оплаты за счет внебюджетных средств учреждения;

-возможность получения ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания;

-возможность досрочного выхода на пенсию по старости за стаж работы в отрасли не менее 25 лет;

-обеспечение детей педагогических работников местами в дошкольных образовательных учреждениях.

В 2012 году НГПУ наряду с еще 6 вузами набрал 84 балла и занял 8 место в общероссийском рейтинге вузовских центров (2012 г. – 65 баллов, 22 место) и 1 место среди вузов Новосибирска, принимавших участие в мониторинге (2012 г. – 2 место).

При осуществлении мониторинга деятельности вузовских центров трудоустройства оценивались:

-работа со студентами и выпускниками (использование информационной системы баз данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников; использование веб-сайта; информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда; организация временной занятости и т.д.);

-сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей (организация центром (службой) ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры);

-оказание помощи учебным подразделениям в организации учебных и производственных практик и т.д.;

-взаимодействие с органами по труду и занятости населения, общественными организациями и объединениями.

Повышение позиции в данном рейтинге, несомненно, результат более активной и сплоченной работы учебных подразделений вуза и Центра содействия трудоустройству выпускников, а также следование актуальным направлениям работы, по которым осуществляется мониторинг.

При ЦСТВ имеется студенческий кадровый актив (СКА).

СКА – объединение инициативных, творческих студентов, желающих приобрести необходимые для построения карьеры навыки и готовых возглавить деятельность по трудоустройству в своем учебном подразделении.

Цель создания СКА - повышение эффективности функционирования системы трудоустройства студентов и выпускников НГПУ путем вовлечения учащихся в данный процесс.

Участие в деятельности СКА позволит студентам:

-всегда быть в курсе самых интересных предложений на рынке труда, воспользоваться ими самому или рассказать одногруппникам;

-приобрести опыт организации массовых мероприятий (ярмарок вакансий, круглых столов, встреч с работодателями, деловых игр и т.д.);

-принять участие в проведении социологических исследований;

-приобрести практические навыки, необходимые при поиске работы и трудоустройстве;

-проявить творческие навыки в создании печатных материалов и видеосюжетов о трудоустройстве;

-взаимодействовать со студенческими объединениями других вузов, молодежными организациями нашего города;

-приобрести опыт публичных выступлений, принимая участие в конференциях, круглых столах, мастер-классах.

В помощь выпускникам НГПУ ЦСТВ размещает на своём сайте максимум информации о трудоустройстве. Например, рубрика "Как найти работу".

На рынке труда достаточно предложений для разных категорий соискателей – будь то вчерашние выпускники учебных заведений, или профессионалы с многолетним опытом; гуманитарии или представители технических специальностей, фрилансеры или соискатели работы с постоянной занятостью и т.д. Чтобы найти работу по душе, важно максимально эффективно использовать доступные для этого способы. В

современном мире возрастает популярность поиска работы через специализированные сайты, социальные сети и прочие интернет-ресурсы, но и традиционные способы, такие как печатные издания, ярмарки вакансий, не теряют своей актуальности.

1. Специализированные печатные издания для поиска работы

Газеты и журналы с объявлениями о вакансиях - доступный способ получить информацию об актуальных (периодичность выхода таких изданий 1-2 раза в неделю) предложениях на рынке труда. За сравнительно небольшие деньги соискатель получает обширную базу вакансий.

Не стоит забывать, что данными изданиями пользуются в своей работе сотрудники кадровых агентств и специалисты по подбору персонала различных организаций, поэтому для повышения шансов скорейшего трудоустройства соискателю стоит разместить в них свое мини-резюме.

Также в газетах и журналах для поиска работы публикуются полезные статьи, интервью, статистические данные и другая актуальная информация.

Однако, соискателю стоит быть внимательным, так как зачастую встречаются объявления недобросовестных работодателей. Признаками таких объявлений может служить отсутствие названия организации, недостаточность информации о работодателе и/или должности, слишком заманчивые условия (очень высокая заработная плата; отсутствие требований к знаниям, навыкам или опыту при подборе сотрудника, например, на руководящую должность и т.п.), указание одного и того же номера телефона/адреса в объявлениях различного содержания и т.д.

В Новосибирске для поиска работы можно использовать такие газеты как "Хочу работать!", "Работа для вас", "Вакансия", "Из рук в руки", "Образование. Работа. Карьера", "Есть работа!", "Профессия", "Работа сегодня", "Бюро вакансий".

2. Ярмарки вакансий, презентации компаний, Дни открытых дверей/экскурсии

Ярмарки вакансий общегородского уровня традиционно проводятся осенью и весной. В Новосибирске их организаторами обычно выступают Центр занятости населения г. Новосибирска и газета «Работа для вас». В рамках ярмарок проходят презентации компаний, где их представители рассказывают о текущих вакансиях, условиях работы, корпоративной культуре и т.д.

Данные мероприятия дают соискателям прекрасную возможность лично пообщаться с работодателями, задать интересующие вопросы, заполнить анкеты. Кроме того, при посещении ярмарки стоит иметь при себе несколько распечатанных экземпляроврезюме, которые можно будет оставить интересуемому работодателю. Как правило, в случае заинтересованности кандидатом, специалисты по персоналу связываются с ним в течение 1-2 недель после мероприятия, чтобы провести телефонное интервью или пригласить на собеседование.

Кроме масштабных ярмарок организуются также и более мелкие, например, специализированные ярмарки конкретных организаций, испытывающих большую потребность в кадрах.

Для студентов и недавних выпускников полезными являются ярмарки вакансий и презентации, проводимые в учебных заведениях структурами, занимающимися содействием трудоустройству. На таких ярмарках, как правило, предлагается широкий спектр вакансий с частичной занятостью, ориентированных на студентов, а также вакансий по профилю учебного заведения. Презентации работодателей проводятся в разных формах в течение всего учебного года.

Многие организации не только принимают участие в HR-событиях на внешних площадках, но и приглашают потенциальных кандидатов в гости, организуя Дни открытых дверей или экскурсии. Посещая их, соискатель может узнать, как организован рабочий процесс, оценить условия труда, коллектив и другие важные особенности работы в конкретной организации. Часто в рамках таких мероприятий работодатели устраивают различные

мастер-классы, деловые игры. Соискателю также стоит иметь при себе несколько экземпляроврезюме, которое можно будет оставить в случае заинтересованности.

3. Родственники и знакомые

Один из самых эффективных способов поиска работы - «через знакомых».

Осведомив родственников, друзей и знакомых о том, что вы находитесь в поисках работы, можно ожидать значительного ускорения решения данного вопроса. Необходимо обозначить, на какую именно должность вы претендуете, какой опыт работы имеете, на какой минимальный уровень дохода рассчитываете и т.д.

Данный способ хорош еще и потому, что многие работодатели предпочитают набирать персонал по рекомендации сотрудников или партнеров компании.

Зная, что кто-то из друзей или одногруппников работает, можно поинтересоваться наличием вакансий в данной компании. Кстати, некоторые компании устраивают различные стимулирующие акции, например, «Приведи друга – получи премию», поэтому друзья будут только рады помочь вам.

4. Сайты для поиска работы, социальные сети, профессиональные интернет-сообщества

Сайты для поиска работы в последние годы стали невероятно популярны, ведь нет ничего проще, чем сделав пару кликов мышкой, получить доступ к тысячам вакансий. Особенно активно пользуются данным ресурсом, конечно же, молодые соискатели. На сайтах с помощью системы поиска можно подобрать наиболее подходящие вакансии, а также создать свое резюме по предлагаемой форме. Кроме того, там содержится много другой интересной и полезной для соискателя информации (советы по трудоустройству, справочники профессий, истории успеха, блоги HR-

специалистов, обзоры заработных плат, прогнозы востребованности специалистов определённой сферы и т.д.).

Поиск работы в социальных сетях (www.vkontakte.ru, www.facebook.com, www.odnoklassniki.ru и др.) является пока не настолько популярным, но также приносит свои плоды. Поместите объявление о поиске работы у себя на странице, вступите в сообщества сайтов работы, центров карьеры, кадровых агентств, интересующих компаний и получайте информацию о свежих вакансиях ежедневно. Кстати, являясь пользователем социальных сетей, стоит помнить, что это не только ресурс для общения с друзьями и проведения досуга, но и обширная база данных, которой пользуются работодатели при принятии решения по поводу приема кандидата на работу. Поэтому стоит позаботиться о содержании информации на странице, чтобы не "отпугнуть" потенциального работодателя.

Профессиональные сообщества, такие как www.moikrug.ru, www.Linkedin.com, www.professionali.ru представляют собой социальные сети для установления именно профессиональных контактов. На них также можно найти настоящих и бывших сотрудников интересующей вас организации, уточнить у них интересующие вопросы о работе в ней.

5. Сайты работодателей

Полезным ресурсом для получения информации о вакансиях и о компании в целом (что является необходимым при подготовке к собеседованию) является ее сайт. Не все организации размещают свои вакансии на специализированных сайтах для поиска работы, но это вовсе не значит, что они не нуждаются в сотрудниках. Определите для себя желаемые для трудоустройства организации и систематически посещайте их сайты, так вы точно не пропустите появляющиеся вакансии, программы стажировок, информацию о презентациях компании, экскурсиях, мастер-классах и других мероприятиях.

В случае заинтересованности предлагаемой позицией стоит отправить работодателю свое резюме с сопроводительным письмом, а позже перезвонить и поинтересоваться о том, было ли оно получено.

6. Центр трудоустройства учебного заведения

В высших и средне специальных учебных заведениях функционируют структуры, занимающиеся содействием трудоустройству студентов и выпускников. Данные структуры могут называться по-разному, например, Центр карьеры, Центр содействия занятости/трудоустройства, Кадровая служба и т.д. Однако, основные функции и услуги у них одинаковы, прежде всего, это информирование о состоянии рынка труда, вакансиях; подбор вакансий по заявкам студентов/ выпускников учебного заведения и сотрудников по заявкам работодателей; проведение ярмарок вакансий, организация презентаций работодателей, проведение мастер-классов и обучающих занятий по поиску работы и т.д.

Для студентов и выпускников обращение в Центр трудоустройства своего учебного заведения - это возможность получить необходимую для поиска работы и трудоустройства информацию без отрыва от обучения и хороший старт к построению карьеры по специальности, так как именно сюда поступает информация от работодателей, желающих получить специалиста конкретного профиля.

Все имеющиеся в Центре трудоустройства вакансии, как правило, размещаются на его сайте. Там же обычно есть функция добавления резюме, информация о ближайших мероприятиях, советы и рекомендации по различным вопросам трудоустройства.

7. Центр занятости населения (ЦЗН)

Несмотря на распространенное мнение, что при обращении в Центр занятости населения необходимо регистрироваться в качестве безработного, это не так. Можно, не будучи безработным, обратиться в Центр занятости для получения информации о положении на рынке труда, актуальных вакансиях. Центром занятости также реализуется широкий спектр программ

по временному и постоянному трудоустройству, переподготовке и повышении квалификации, стажировок и т.д. С направлениями работы и перечнем услуг Центра занятости населения г. Новосибирска можно ознакомиться на сайте.

8. Кадровые агентства

Кадровые агентства занимаются подбором персонала по конкретным заказам работодателей. Чаще всего вакансии, предлагаемые кадровыми агентствами, отсутствуют в свободном доступе, так как работодатели полностью передают им функцию подбора персонала.

Агентства так же, как и прямые работодатели, размещают вакансии на сайтах поиска работы, где соискатели могут на них откликнуться, отправив свое резюме. А также предлагают данные вакансии подходящим кандидатам, находящимся в их базе. Чтобы попасть в данную базу можно разослать свое резюме в кадровые агентства и ждать предложения о работе в случае появления подходящего варианта.

Услуги агентства для соискателя бесплатны, но стоит понимать, что оно не занимается целенаправленным поиском работы, а лишь информирует и предлагает подходящих вакансии в случае появления заявок от работодателей.

9. Деловые игры, программы стажировок

В последние годы все чаще крупные компании организуют различного рода деловые игры, программы стажировок и развития в компании и т.д., в процессе реализации которых выявляются наиболее способные и перспективные кандидаты для приема на работу. Так, компания «Леруа Мерлен», например, ежегодно проводит деловую игру «Приди! Оцени! Достигни!». В результате данной игры наиболее активные, проявившие свои лидерские качества молодые люди, получают должность менеджера отдела, работают и развиваются в успешной международной компании.

Работодатели хотят видеть потенциальных сотрудников «в деле», для этого они готовы вкладывать в реализацию проектов, обучение стажеров значительные ресурсы.

2.3 Опрос выпускников НГПУ

В результате было проведено исследование того, как выпускники НГПУ специальности "Социальная работа" устраиваются на работу по специальности, в другие сферы.

Цель исследования – в результате опроса выяснить и оценить, работают или собираются работать выпускники по направлению "Социальная работа"

Задачи исследования:

1. Оценить, будут работать ли выпускники по полученной специальности или профессии.
2. Определить факторы, влияющие на трудоустройство по полученной специальности.

Инструментарием для мониторинга трудоустройства выпускников стала разработанная анкета из 15 вопросов (Приложение 1).

В опросе приняли участие 20 будущих выпускников ИМПиСР НГПУ специальности "Социальная работа", учащиеся 5-го курса.

Анализ заполненных анкет позволил изучить и оценить степень трудоустройства будущих выпускников специальности "Социальная работа", а также выявить недостатки.

Мониторинг трудоустройства выпускников проводился с февраля по апрель 2014 г.

Приведенные ниже диаграммы построены по результатам анкетирования.

На момент проведения опроса 75 % выпускников уже знали, где будут работать после получения диплома (рис. 2.1).

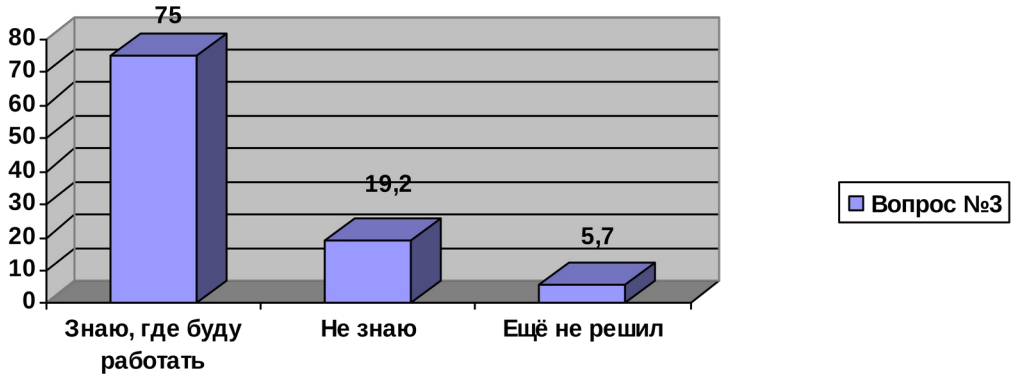

Рисунок 2.1 - Соотношение выпускников по ответу на вопрос: Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?

На момент проведения опроса 24,9 % выпускников еще не определились с местом трудоустройства.

Среди исследуемых выпускников 52 % планируют работать по специальности (рис. 2.2).

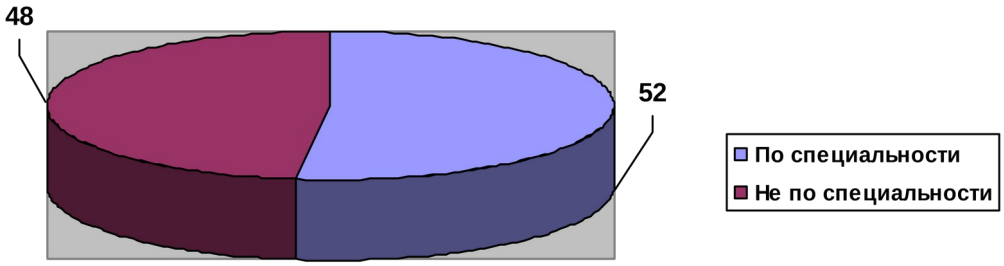

Рисунок 2.2 - Соотношение выпускников по предполагаемой будущей профессии после получения диплома

Среди опрашиваемых выпускников также есть нежелающие работать

по специальности - 10 человек (48%). Сюда входят те, кто после получения диплома уходит на военную службу, уходит в декретный отпуск и те кто продолжит обучение дальше.

Выпускники, которые уже выбрали место работы, будут работать в должностях специалистов по социальной работе (26%), социальных педагогов (8%), социальных работников(8%), менеджеров по социальным вопросам (10%), менеджеров по персоналу в коммерческих организациях (6%) и другим (42) (рис. 2.3).

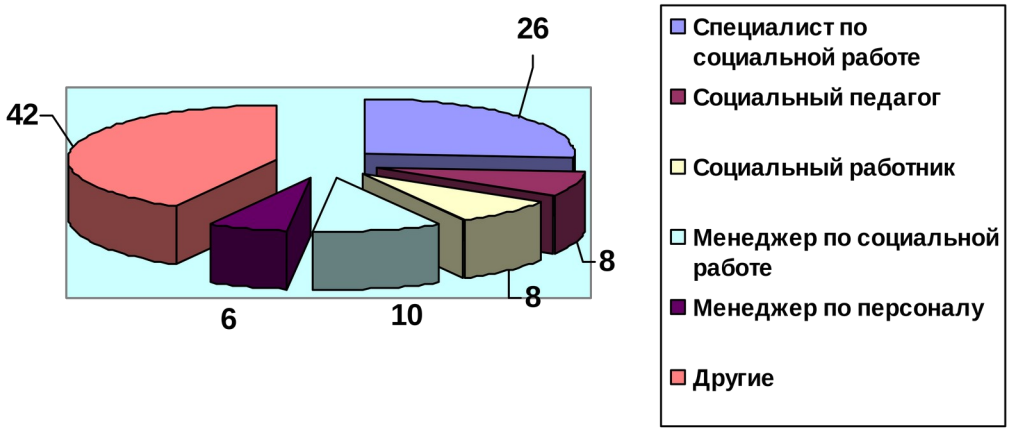

Рисунок 2.3 - Выбранные профессии для трудоустройства

Работа также задает некоторый «социальный фон» жизни людей. Разнообразные виды профессиональной деятельности отражают уровень развития общества, характер стоящих перед ним задач, а оценка профессий в общественном сознании позволяет судить о степени их «престижности». Она является существенным фактором в выборе профессии, учебного заведения, места предполагаемой работы, формировании чувства удовлетворенности трудом.

Профессию социального работника считают престижной лишь 15% россиян. Чаще остальных данного мнения придерживаются наши молодые

сограждане до 23 лет. Вот уже десятый год подряд 8 июня в России отмечается День социального работника. На сегодняшний день работа по реабилитации и оказанию моральной, материальной и физической поддержки наиболее уязвимым слоям населения считается одной из самых сложных и, к сожалению, малооплачиваемых.

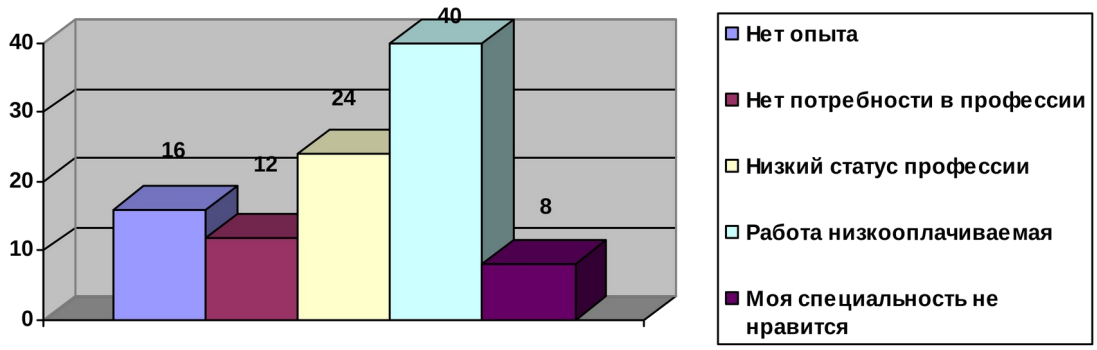

Рисунок 2.4 - Причины нежелания работать по специальности

Выпускники, решившие не работать по специальности в основном считают, что профессия соцработника низкооплачиваемая (40%). Чаще всего эту точку зрения разделяют люди в возрасте 30-40 лет, а также россияне с ежемесячным доходом более 50 тысяч рублей .

Современная ситуация в сфере труда и занятости ставит молодежь в очень сложные условия. Например отмена распределения выпускников учебных заведений, как гарантия занятости по специальности, что ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющим опыт работы, где выпускник должен быть уметь доказать наличие у себя соответствующих знаний, умений и способностей, свою компетентность.

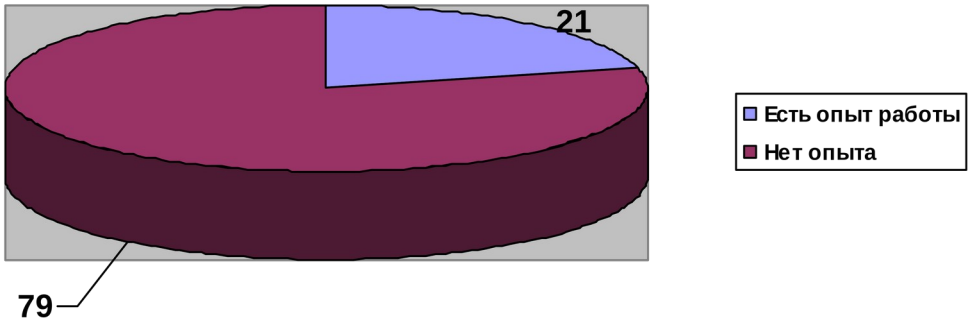

Рисунок 2.5 - Наличие опыта работы у выпускников специальности

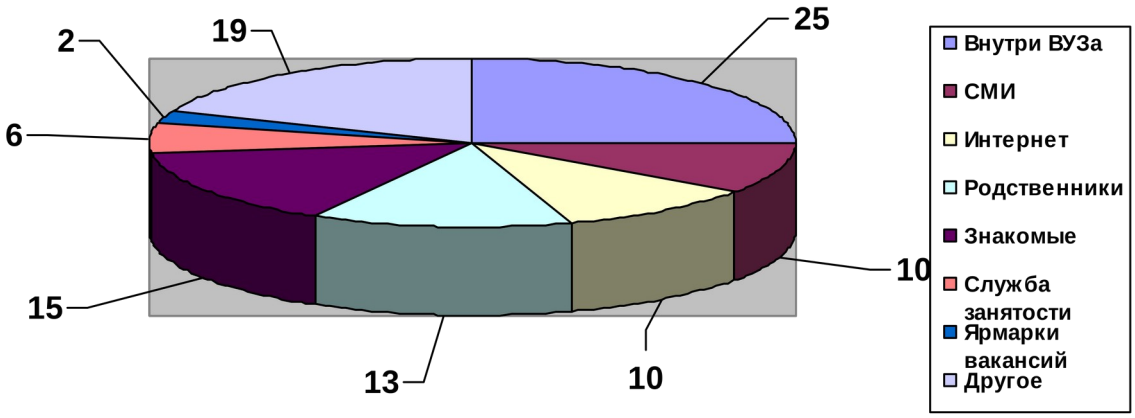

Рисунок 2.6 - Обращения выпускников в связи с поиском работы

Отметим, что среди выпускников вузов наблюдается меньшая трудовая мобильность по сравнению с выпускниками ссузов. Они чаще устраиваются на работу не по специальности, потому что хотят скорейшего заработка, меньше готовы к длительному в дальнейшем обучению и переквалификации. Выпускники вузов в большей мере ориентированы на высокие заработные платы. Зачастую их завышенные притязания приводят к тому, что они остаются безработными в течение довольно длительного времени.

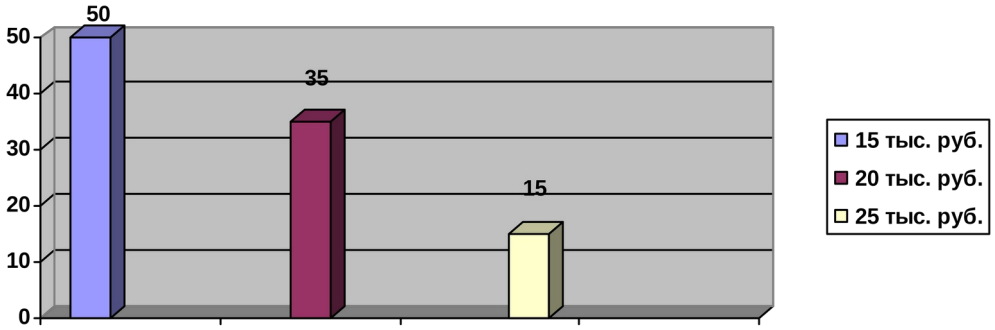

Рисунок 2.7 - Ожидаемая заработная плата выпускников после получения диплома

Понятие конкурентоспособности будущего специалиста подводит к наиболее сложной проблеме: какие же способности, характеристики, качества, знания и умения обеспечивают, а еще лучше гарантируют, конкурентоспособность специалиста - выпускника вуза?

В идеальном варианте для этого вузы и другие учебные заведения, т.е. система образования в целом, должны иметь обобщенную модель конкурентоспособного специалиста, на основе которой каждый уровень образования проектировал бы свою подмодель. При таком подходе они (модель и подмодели) выступали бы в качестве цели функционирования образовательных структур и выполняли бы функцию системообразующего фактора.

Понятие "конкурентоспособности" специалиста, на наш взгляд, обладает достаточной степенью конструктивности и может быть положено в основу проектирования всей образовательной деятельности.

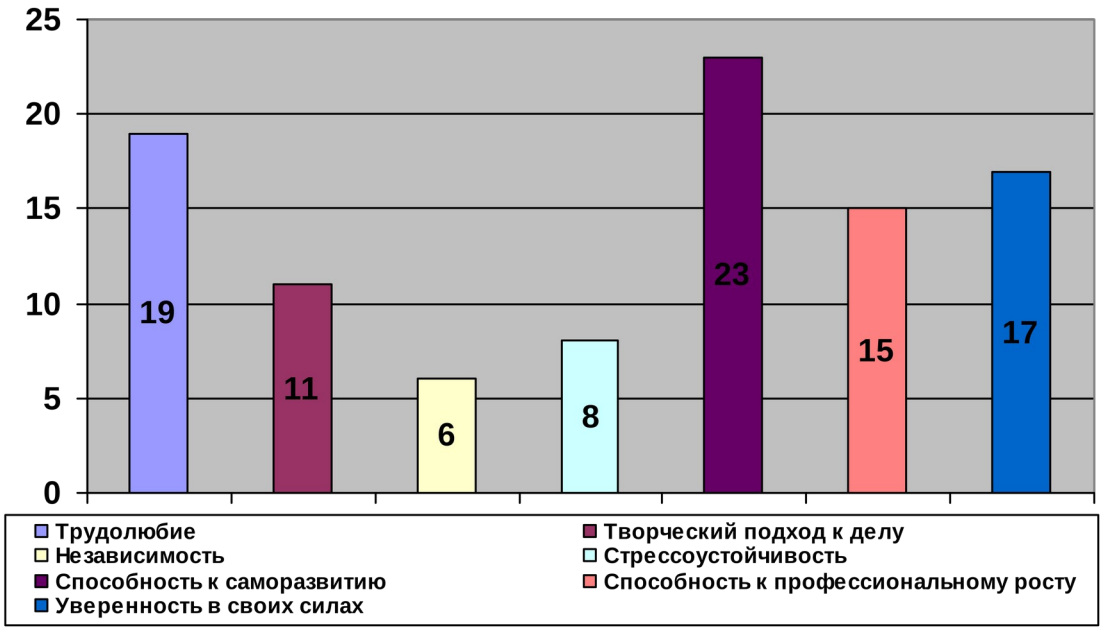

Рисунок 2.8 - Качества необходимые для конкурентоспособности

При этом за основополагающие свойства для конкурентоспособности выпускники назвали 7:

-способность к непрерывному саморазвитию (23%);

-трудолюбие (19%);

-уверенность в своих силах (17%);

-способность к непрерывному профессиональному росту(15%);

-творческое отношение к делу (11%);

-стрессоустойчивость (8%);

-независимость (6%).

Конкурентоспособность специалиста, по мнению многих авторов, ассоциируется с успехом как в профессиональной, так и личностной сферах. И, действительно, главное психологическое условие успешной деятельности в любой области - это *уверенность* в своих силах. Основные направления, по которым вырабатывается уверенность в себе:

1. Освоение и совершенствование профессионального мастерства.

2. Адекватное поведение в различных ситуациях человеческого общения.

3. Поддержание и укрепление здоровья и работоспособности.

4. Создание благоприятного внешнего облика, собственного имиджа.

Эти рекомендации ориентированы на повышение индивидуальной конкурентоспособности, что весьма актуально в условиях, когда альтернативой для каждого может стать безработица.

К объективным факторам нетрудоустройства относятся:

- дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии);
- низкий уровень заработной штаты;
- завышенные требования со стороны работодателей;
- низкий общественный статус некоторых профессии (специальности).

К субъективным факторам нетрудоустройства относятся:

- нежелание работать по полученной специальности;
- завышенный уровень притязаний;
- низкий уровень активности при трудоустройстве;
- нежелание повышать квалификацию.

Информация по проведённому исследованию позволяет выявить среди студентов, заканчивающих обучение, нуждающихся в будущем трудоустройстве и найти способы подобрать им вакансии.

Для изучения процесса трудовой адаптации и подтверждения выдвинутой гипотезы было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет (жители Еврейской автономной области). Цель исследования состояла в изучении особенностей первичной адаптации к новым условиям труда и выбору профессии на рынке труда региона.

В результате второго исследования было изучено, как выпускники НГПУ специальности "Социальная работа" 2011-2013 гг. устраивались на работу по специальности и в другие сферы.

Цель исследования – в результате опроса выяснить и оценить, работают ли выпускники по специальности "Социальная работа"

Задачи исследования:

1. Оценить, работают ли выпускники по полученной специальности.

2. Оценить удовлетворённость выпускников полученными профессиональными знаниями.

Инструментарием для мониторинга трудоустройства выпускников стала разработанная анкета из 14 вопросов (Приложение 1).

В опросе приняли участие 20 выпускников ИМПиСР НГПУ специальности "Социальная работа" 2011-2013 гг.

Анализ заполненных анкет позволил изучить и оценить степень трудоустройства бывших выпускников специальности "Социальная работа", а также выявить недостатки.

Мониторинг трудоустройства выпускников проводился с февраля по апрель 2014 г.

Рассмотрим отдельные вопросы анкеты.

В результате опроса выпускников прошлых лет мы выяснили, что по специальности работают 30%. (рис. 2.9).

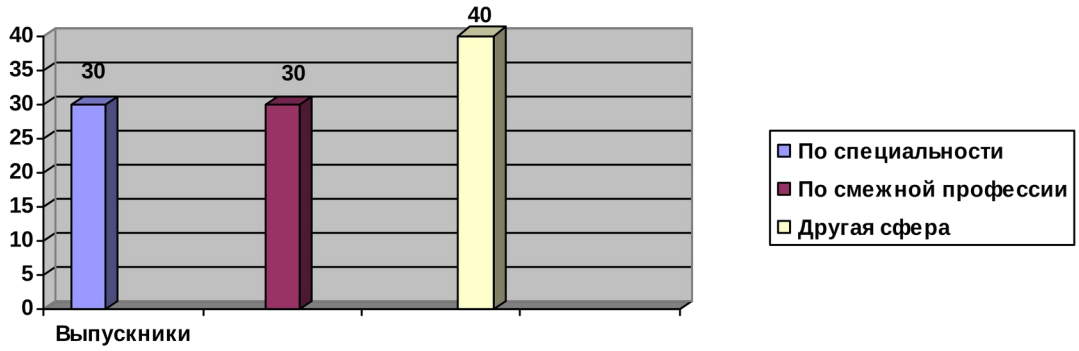

Рисунок 2.9 - Соотношение выпускников , работающих по специальности

Согласно с данным рис. 2.9 40% выпускников сегодня работают не по специальности. По-прежнему огромный процент выпускников отказываются работать по специальности.

Люди все так же идут учиться туда, куда советуют родители или проще поступить, а на выходе оказываются абсолютно неготовыми к трудовой деятельности. Многие абитуриенты не думают о рациональной стороне вопроса, о средних зарплатах в выбранной сфере деятельности, не знают, что у каждой профессии есть своя рамка по заработной плате и как бы он ни старался, выше головы никогда не прыгнет.

Среди причин отказа от работы по специальности мы выделили следующие:

- мало платят;

-не берут без стажа;

-мне не нравится эта работа;

-воспитываю ребенка;

-не хочу об этом говорить;

-так получилось;

-другое.

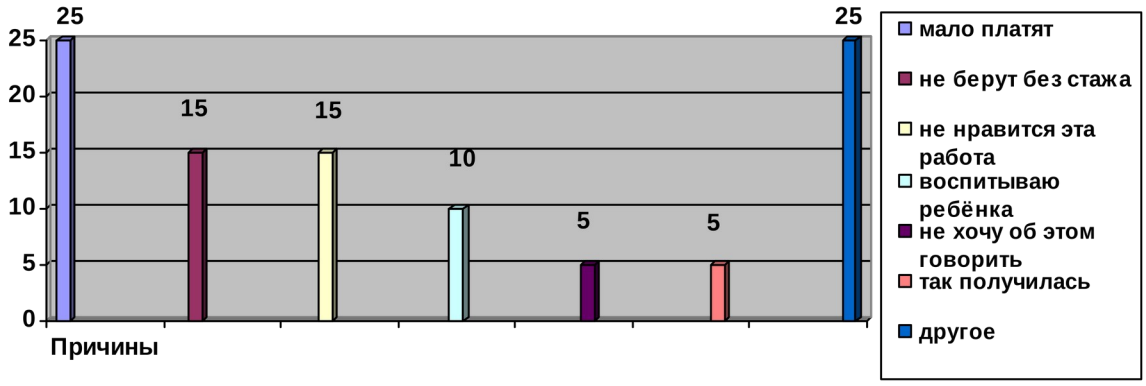

Рисунок 2.10 - Причины работы не по специальности

Основной причиной работы не по специальности - низкая оплата труда. Среди наших оппонентов - это 25%.

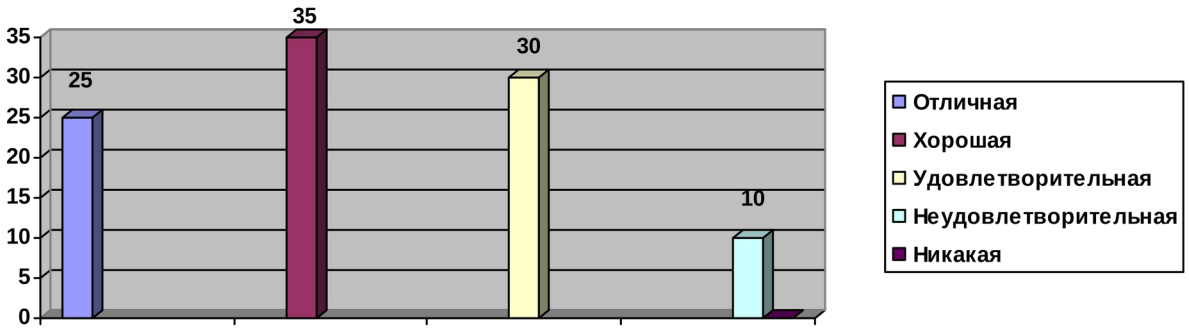

Рисунок 2.11 - Оценка выпускниками подготовки к трудовой деятельности

Согласно рис. 2.11 подготовку к трудовой деятельности отличной считают 25%, говорят, что хорошая - 35%. То есть в целом 60% довольны качеством обучения по специальности.

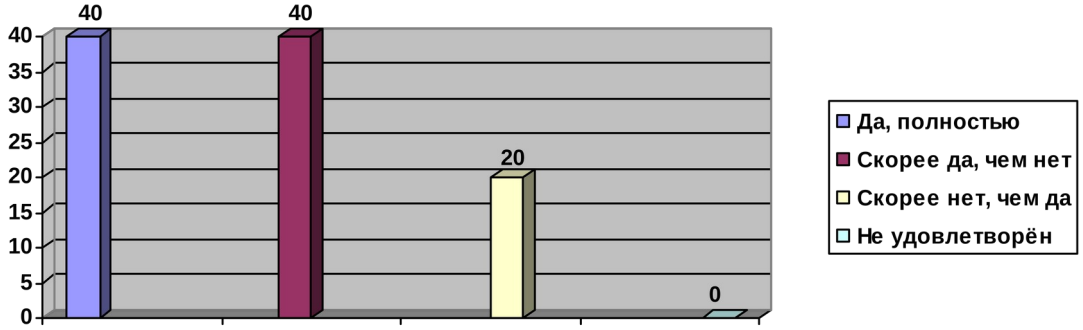

Рисунок 2.12 - Оценка удовлетворенности теоретическими знаниями

Если анализировать теоретическую подготовку студентов, то ей в целом довольны 80% выпускников.

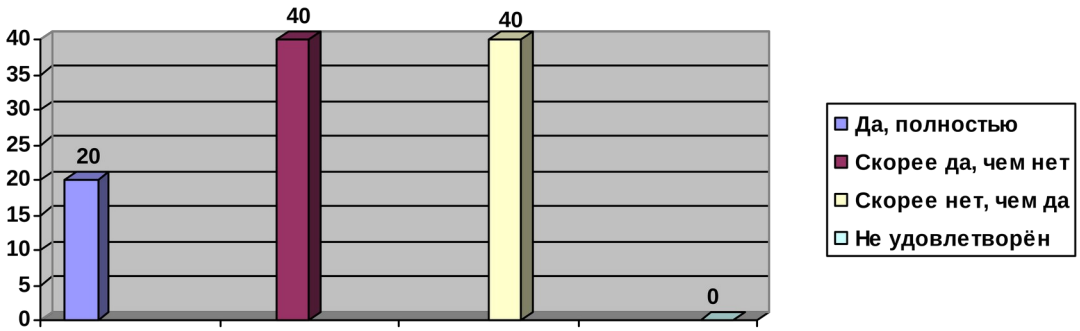

Рисунок 2.13 - Оценка удовлетворенности практическими знаниями

Анализируя уровень практической подготовленности студентов, то здесь довольны всего 60% выпускников, а 40% остаются недовольными.

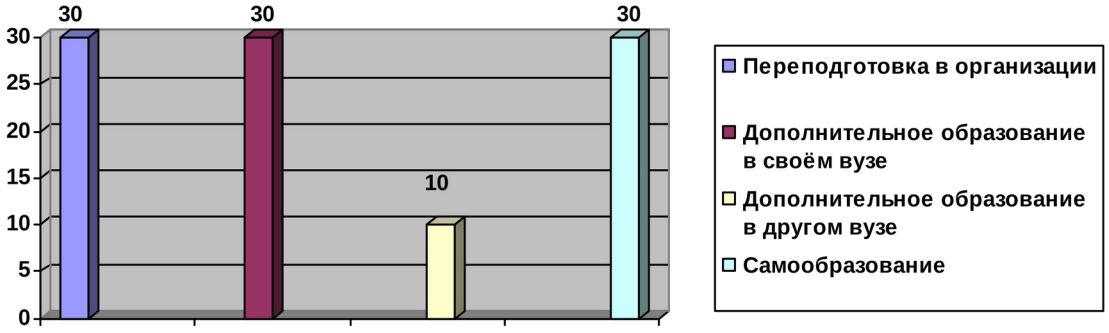

Рисунок 2.14 - Ответ на вопрос " Если Вы считаете, что вам необходимы дополнительные знания и умения в той или иной области деятельности, то в какой форме вы могли бы их получить?"

Уходят из профессии преимущественно по нескольким причинам, их несколько: ошибочный выбор специальности, проблемы с трудоустройством и низкие зарплаты.

Первые часто идут получать высшее образование только потому, что у них глубоко в сознании засел миф, что «так надо». Работает установка, что «без высшего образования ни на одну нормальную работу не устроишься». В итоге человек получает образование, что называется, лишь для корочки. Вторые зачастую идут учиться на того, кто сейчас востребован на рынке труда, но за 3–5 лет ситуация меняется, а полученная профессия не становится любимой. В итоге человек учился пять лет тому, что не любит и к чему нет склонностей, а работает совсем в другой сфере. Не стоит забывать и про еще один немаловажный момент – заработную плату. Так, каждый второй специалист, уходящий из социальной сферы, совершает это из-за низкого дохода.

Стоит отметить, что сегодня работники кадровых служб и специалисты вузов в один голос твердят о необходимости расширения

программы стажировок. Руководство предприятий должно осознать, что самостоятельное взращивание кадров - острая необходимость сегодняшнего дня, без которой сформировать хороший кадровый состав на предприятии будет невозможно уже через несколько лет.

Тем не менее положительные тенденции по совместной работе вузов и предприятий уже наметились.

Для кардинального решения проблемы с трудоустройством молодых специалистов предлагаем следующее (рекомендации):

1. В целях систематической работы по целевой подготовке специалистов по социальной работе, необходимо активизировать деятельность кадровых служб отраслевых министерств, ведомств и администраций муниципальных образований по проведению мониторинга по потребности в квалифицированных кадрах в долгосрочной перспективе (возможно и начиная с поселенческого уровня);

2. В целях более эффективной работы отраслевых министерств и ведомств, центров содействия трудоустройству выпускников целесообразно активнее использовать возможности Департамента занятости населения по формированию централизованного банка данных по существующим вакантным местам на специалистов с высшим профессиональным образованием.

3. Ввести в структуру бюджетной классификации (в качестве самостоятельной позиции) финансирования расходов на проведение мониторинга кадрового потенциала с целью отслеживания негативных процессов, выявления проблемных узлов в сфере занятости и трудоустройства молодых специалистов и выпускников по социальной работе.

4. Постоянно организовывать мониторинг процесса формирования спроса и предложения рабочей силы для определения краткосрочной среднесрочной перспективной потребности в кадрах в территориально-отраслевом и профессионально - квалификационном аспектах.

Вывод по 2 главе:

Итак, необходимо отметить низкую социальную активность молодежи на рынке труда, низкую степень интеграции в жизнь общества. Притом, что молодые люди сегодня понимают значимость и необходимость трудовой деятельности, они не являются активными созидателями своей профессиональной биографии. Они, скорее, лишь наблюдатели, которые прекрасно понимают требования, предъявляемые к ним обществом, но, скорее всего, их не разделяют.

Молодой человек зачастую воспринимает себя в контексте своего жизненного пути лишь как функцию внешнего мира. Его взаимодействие с обществом носит, по большей мере, ритуальный характер. Молодежь усваивает требования и модели поведения, транслируемые обществом, и готова соблюдать их, но только на уровне декларации общественно значимых ценностей, их внутренняя активность при этом не всегда соответствует общественным требованиям и канонам, что позволяет говорить о вынужденной адаптации, а никак не о деятельной интеграции.

Заключение

Итак, в результате проведённого исследования в рамках дипломного проекта, что сегодня профессиональная ориентация и адаптация выпускников вуза к условиям производства представляет образовательный психолого-педагогический процесс, направленный на выявление уровня готовности молодых специалистов к условиям труда и производственных отношений в конкретной производственной среде.

В наше время в процессе адаптации у большинства молодежи наблюдается изменение жизненных позиций. Изучение концепции адаптационного процесса современной российской молодежи вызвано рядом особенностей современной структуры молодого поколения, которое представлено группами с разным уровнем образования и социального благосостояния.

Не стоит забывать, что в условиях трансформирующегося общества резко обострилась проблема социально-профессиональной адаптации выпускников высшей школы. В условиях модернизации и реструктуризации экономики социально профессиональная адаптация выпускников вузов осложняется общим увеличением численности людей, получающих высшее образование, ужесточением условий на рынке труда, общим спадом экономики, особенно наукоемких производств, увеличением разрыва в оплате труда разных категорий работников.

Поэтому все происходящие трансформации вызывают к жизни новые для российского общества профессии менеджеров, маркетологов, банковских служащих и др. Их появление проводит к смене иерархии престижа профессий в общественном сознании. У молодежи формируются новые представления о роли профессии и профессиональных достижений в жизни, целях профессиональной деятельности, о способах их достижения, меняются ценностные ориентиры, критерии социальной дифференциации.

В связи с этим возникла необходимость изучения процесса социально-профессиональной адаптации выпускников вуза для того, чтобы привести в соответствие процесс адаптации выпускников вузов с требованиями к уровню подготовки специалистов, чтобы установить взаимосвязь между потребностями общества в образовательных услугах и подготовкой специалистов по востребованным в каждом конкретном регионе профессиям.

Необходимо отметить низкую социальную активность молодежи на рынке труда, низкую степень интеграции в жизнь общества. Притом, что молодые люди сегодня понимают значимость и необходимость трудовой деятельности, они не являются активными созидателями своей профессиональной биографии. Они, скорее, лишь наблюдатели, которые прекрасно понимают требования, предъявляемые к ним обществом, но, скорее всего, их не разделяют.

Молодой человек зачастую воспринимает себя в контексте своего жизненного пути лишь как функцию внешнего мира. Его взаимодействие с обществом носит, по большей мере, ритуальный характер. Молодежь усваивает требования и модели поведения, транслируемые обществом, и готова соблюдать их, но только на уровне декларации общественно значимых ценностей, их внутренняя активность при этом не всегда соответствует общественным требованиям и канонам, что позволяет говорить о вынужденной адаптации, а никак не о деятельной интеграции.

Направление "Социальная работа" отвечает современным потребностям общества: оказание государственного и негосударственного содействия человеку с целью обеспечения достойного культурного, социального и материального уровня его жизни, предоставление индивидуальной помощи, помощи семье или группе лиц.

Служба в государственных органах в сфере социальной защиты населения становится в наше время не только крайне значимой для общества, но и престижной работой. Решение проблемы трудоустройства ложатся на

плечи не только самой молодежи, как заинтересованного объекта в этом, но и на плечи государственных и негосударственных учреждений.

При ЦСТВ имеется студенческий кадровый актив (СКА).

СКА – объединение инициативных, творческих студентов, желающих приобрести необходимые для построения карьеры навыки и готовых возглавить деятельность по трудоустройству в своем учебном подразделении.

В результате было проведено исследование того, как выпускники НГПУ специальности "Социальная работа" устраиваются на работу по специальности, в другие сферы.

Инструментарием для мониторинга трудоустройства выпускников стала разработанная анкета из 15 вопросов. Информация по проведённому исследованию позволяет выявить среди студентов, заканчивающих обучение, нуждающихся в будущем трудоустройстве и найти способы подобрать им вакансии.

В результате второго исследования было изучено, как выпускники НГПУ специальности "Социальная работа" 2011-2013 гг. устраивались на работу по специальности и в другие сферы. Уходят из профессии преимущественно по нескольким причинам, их несколько: ошибочный выбор специальности, проблемы с трудоустройством и низкие зарплаты.

Уже сегодня работники кадровых служб и специалисты вузов в один голос твердят о необходимости расширения программы стажировок. Руководство предприятий должно осознать, что самостоятельное взращивание кадров - острая необходимость сегодняшнего дня, без которой сформировать хороший кадровый состав на предприятии будет невозможно уже через несколько лет.

Список использованных источников

1. **Аврамова, Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю.** Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - № 9. - С. 41-47.

2. **Артамонов, А.** Главные жизненные ценности молодого поколения / А. Артамонов // Социальная педагогика. – 2006. - №2.

3. **Белинская, А.Б.** Социальная среда и клуб по месту жительства / А.Б. Белинская // Сотис. – 2003. - №3.

4. **Басов, Н. Ф.** Социальная работа с молодежью: учебное пособие / под редакцией: Басов Н. Ф. и др. – 4-е изд. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 327 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.biblioclub.ru/book/116011/

5. **Божович, Л.И.** Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности. / Л. И. Божович. – М.: Академия, 1995. – 148 с.

6. **Бурцев, В.** Молодежная политика – идеология и принципы осуществления / В. Бурцев // Человек и труд. – 2007. - №1. – С.22-24.

7. **Вражнова, М.** Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз - производство» // Высшее образование. - 2007. - № 5. - С. 47-52.

8. **Волкова, Н.Н.** Формирование ценностных ориентаций молодежи в условиях социокультурного кризиса / Волкова Н.Н. // Отечественный журнал социальной работы. – 2005. - №1.

9. **Воронова, Е.** Социальная работа с уличными детьми / Е. Воронова // Социальная педагогика. – 2004. - №4.

10. **Выготский, Л. С.** Психология. / Л. С. Выгодский. – М.: Эксмо-пресс, 2000. – 265 с.

11. **Гащенко, Л.А.** Патриотические идеалы современной молодежи: перспективы развития / Л.А. Гащенко // Проблемы воспитания. – 2004. - №5. – С.20-29.

12. Гражданско-патриотическое воспитание детей и молодежи: проблемы и стратегии // преподавания истории и обществознания в школе. – 2007. - №7. – С.12-18.

13. Гребнев, Л. Высшее образование в болонском измерении: российские особенности и ограничения / Л. Гребнев // Высшее образование в России. - 2004. - №1.

14. **Гребнев, Л.** Россия в болонском процессе: середина большого пути /

15. Гребнев, Л. // Высшее образование в России. - 2004. - №4.

16. Дусь, Т.Э. Система свойств личности как составляющая информационной базы для осознанного выбора профессии // Журнал «Социальная педагогика и социальная работа в Сибири». - 2002. - № 1. - С. 20-29.

17. Захарова, А. В. Психология формирования самооценки./ А. В. Захарова. - Минск, 1993. – 346 с.

18. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. / Э. Ф. Зеер. - М.: Владос, 2006. – 136 с.

19. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. / Э. Ф. Зеер. - М.: Владос, 2006.- 189 с.

20. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практика. / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова. – М.: Академия, 2006. – 247 с.

21. Зубок, Ю.А. Риск в социальном развитии молодежи / Ю.А. Зубок // Социально-гуманитарные знания. – 2003. - №6. – С.172-

22. Кирьянова, Е.Н. Стресс в профессиональной деятельности // Управление персоналом. - 1997. - № 2. - С. 42-50.

23. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д.: Феникс, 1996.

24. Климов, Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации./ Е. А. Климов. — М., Сер. «Педагогика и психология». 1983. - №2. – С. 67 – 74.

25. Климушкина, Т.Н. Организация социальной работы по месту жительства / Т.Н. Климушкина // Социальное обслуживание. – 2007. - №1.

26. Колмогорова, И.К. Технологии трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников вуза по направлению гуманитарного профиля: примерная программа элективного курса. - Подольск, 2011.

27. Константинова, Л.В. Становление общественного сектора как субъекта социальной политики: опыт концептуализации и анализ реальных практик / Л.В. Константинова // Журнал исследований социальной политики. – 2004. №4. - С.447-468.

28. Кострова, Ю.А. Молодая семья в контексте социальной политики / Ю.А. Кострова // Отечественный журнал социальной работы. – 2004. - №4.

29. Кочкаева, Т.Н. Ценностно-целевые приоритеты модернизации современного российского образования / Т.Н. Кочкаева // СГЗ. - 2005. - №6. - С.53-63.

30. Кусжанова, А.Ж. Исторические типы образования // Теоретический журнал "Credo". - 1998. - № 2, 3.

31. Лебедева, А.И. Молодежь России / А.И. Лебедева А.И. // Международные процессы. – 2006. - №3. – С.4-7.

32. Леньшин, В.П. Методологические подходы к исследованию молодежи // / В.П.Философия и общество. – 2004. - №3. – С.80-91.

33. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев. - М.: Наука, 1977. – 345 с.

34. Минаева, Л.А. Совершенствование государственной молодежной политики / Л.А. Минаева // Труд и социальные отношения. – 2003. - №4.

35. Мудрик, А. В. Социализация личности. / А. В. Мудрик. – М., Академия, 2003. – 225 с.

36. Муздыбаев, К. Жизненные стратегии современной молодежи / Муздыбаев К // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. - №1.

37. Наместникова, И. В. Этические основы социальной работы. Учебник для бакалавров. – М.: ЮРАЙТ, 2012. - 368 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.biblioclub.ru/book/95796/

38. Никулина, О.М. Демографические характеристики молодежи / О.М. Никулина // Отечественный журнал социальной работы. – 2004. - №2.

39. **Новиков, М.Л.** Участие НКО в решении социальных проблем современного общества: мировой опыт, российские проблемы, примеры из области решения задач по трудовой занятости людей с инвалидностью / М.Л. Новиков // Информационно-аналитический портал socpolitika.ru

40. О кадровом обеспечении государственной молодежной политики в РФ // Вестник молодежной политики. – 2004. - №2.

41. **Полозова, Л.А.** Российско-Норвежский проект «Молодежные центры» / Л.А. Полозова // Социальная работа. – 2008. - №3.

42. Проблемы социальной работы в России. (Материалы Первой Научной Конференции). ИСР АРСС. – М., 1995.

43. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства./ Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникиов. - М.: Владос, 2001. – 241 с.

44. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. / Н. С. Пряжников. — М.: Владос, 1999. – 341 с.

45. **Пшеницина, О.В.** Общественные организации как субъект социальной работы / О.В. Пшеницина // Социс. – 2000.- №6. – С.135-137.

46. Реформирование системы социальной защиты детства в интересах детей // Социальная работа. - 2006. - №2.

47. Родичева Е.П. Опыт работы объединения молодых инвалидов / Е.П. Родичева // Социальная работа. – 2008. - №3.

48. Разумова, Т. Профориентация в Вузе как фактор адаптации молодого специалиста к требованиям рынка труда / Т. Разумова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2008. - №12.

49. **Рябишина, Г.** Социально-педагогическая работа в подростковом клубе // Г. Рябишина // Социальная педагогика. – 2004. - №4.

50. Российская энциклопедия социальной работы. В 2 - х томах. – М., Академия, 1997. – 426 с.

51. Рубинштейн, С. Я. Основы общей психологии в 2т. / С. Я. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 368 с.

52. Слезин, А.А. Организационно-теоретические основы унификации молодежного движения в России / А.А. Слезин // вопросы ювенальной юстиции. – 2007. - №5.

53. **Сорокина, Е.С.** Жизненные стратегии молодой семьи в современном обществе / Е.С. Сорокина // Социальная политика и социология. – 2007. - №2.

54. Социальная работа по месту жительства // Сотис. – 2003. - №3.

55. Столин, В.В. Самосознание личности. - М.: Просвещение, 1983. – 278 с.

56. Цукерман, Г.А. Психология саморазвития. / Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров. – М.: Академия, 1995. – 234 с.

57. Фирсов, М. В. Студёнова Е. Г. Теория социальной работы. Учебник для бакалавров 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮРАЙТ, 2012. - 456 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.biblioclub.ru/book/95650/

58. Халилюлина, Т.Н. К вопросу об организации служб с молодежью / Т.Н. Халилюлина // Отечественный журнал социальной работы. – 2004. - №3.

59. Холостова, Е. И. Социальная работа: история, теория и практика. Учебник для бакалавров. – М.: ЮРАЙТ, 2012. - 906 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.biblioclub.ru/book/95691/

60. Юрченко, Е.В. правовые основы социальной политики в отношении детей в германии / Е.В. Юрченко // Отечественный журнал социальной работы. - 2005. - №1. - С.75.-80.

61. **Якушев, А. В.** Социальная защита. Социальная работа : конспект лекций : учебное пособие / А. В. Якушев. – М. : А-Приор, 2010. - 144 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.biblioclub.ru/book/56374/.

Приложение 1 Анкета для выпускников ИМПиСР НГПУ, заканчивающих обучение

Сведения, которые Вы нам сообщите, конфиденциальны и не будут переданы третьим лицам. Сведения будут использованы для исследования реальной ситуации трудоустройства выпускников по специальности. Вам могут позвонить и попросить ответить на несколько вопросов (где Вы работаете, довольны ли своей работой и т.д.).

ФИО_____
Тел._____
Специальность/профессия_____
1.Образование (период обучения; название учебного заведения; полученная специальность, профессия)_____
_____
_____
2.Дополнительное образование (пример: компьютерные курсы, бухгалтерские курсы, период обучения, квалификация, согласно удостоверения)
_____
_____
_____
3. Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?

1. Знаю
2. Возможно несколько вариантов, еще не решил окончательно
3. Не знаю

4. Напишите, пожалуйста, предполагаемое место будущей работы (название предприятия, город)
_____

5. Собираетесь ли Вы после получения диплома работать по специальности?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить.

6. Почему Вы не собираетесь работать по специальности? *(Не более 2-х вариантов ответа)*

1. Не хватает практических знаний, нет опыта работы
2. В специалистах моего профиля сегодня нет потребности
3. Низкий статус профессии
4. Работа по специальности является низкооплачиваемой
5. Моя специальность мне не нравится

7. Есть ли у Вас опыт работы?

1. Да, по специальности, *стаж _____ месяцев*
2. Да, не по специальности, *стаж _____ месяцев*
3. Нет

8. Куда Вы обращались для того, чтобы найти работу?

1. Факультет, кафедра
2. СМИ (газеты, телевидение, радио)
3. Интернет
4. Родители, родственники и их связи
5. Личные связи, знакомства

6. Служба занятости, кадровые агентства
7. Ярмарки вакансий, карьерные форумы
8.Другое
_____
9. Затрудняюсь ответить

9. Какую заработную плату Вы рассчитываете получать сразу после окончания ВУЗа _____ рублей

10. Как Вы считаете, какие знания Вам необходимо приобрести, чтобы стать конкурентоспособным?

_____

11. Укажите Ваше постоянное место жительства до поступления в ВУЗ

_____

12. Возраст _____ лет

13. Семейное положение

1. Женат (замужем), живем в гражданском браке
2. Холост (не замужем)

14. Есть ли у Вас дети?

1. Да 2. Нет

15.Дополнительные сведения (увлечения, занятия в свободное время, круг интересов)

_____
_____

Благодарим за участие!

Приложение 2 Анкета для выпускников ИМПиСР НГПУ, выпуск 2011-2013 гг.

Здравствуйте!

Вас беспокоят из ИМПиСР НГПУ. Меня зовут _____ .

(Выяснить, кто говорит, и есть ли возможность пообщаться с бывшим студентом).

1. У Вас найдется 5 минут, чтобы ответить на несколько вопросов о Вашем обучении в ИМПиСР НГПУ и Вашей трудовой деятельности?

Да
Нет
Перезвоните в другое время _____

2. Уточните, пожалуйста, в каком году вы окончили институт?

в 2011
в 2012
в 2013

3. В настоящий момент вы работает по специальности полученной в вузе?

По специальности
По смежной профессии
Другая сфера деятельности. Какая _____?

ЕСЛИ РАБОТАЕТ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ!!!

4. Вы можете назвать причину, почему работаете не по специальности?

Мало платят
Не берут без стажа
Мне не нравится эта работа
Воспитываю ребенка
Не хочу об этом говорить
Так получилось
Другое _____

5. Оцените в целом Вашу подготовку к трудовой деятельности, которую Вы получили в вузе?

Отличная (5)
Хорошая (4)
Удовлетворительная (3)
Неудовлетворительная (2)
Никакая (0)

6. Вы удовлетворены теоретическими знаниями, которые получили в ИМПиСР НГПУ?

Да, полностью удовлетворены
Скорее удовлеторен, чем не удовлетворены
Скорее не удовлетворен, чем удовлетворены
Полностью не удовлетворены

7. Вы удовлетворены практическими профессиональными навыками и

умениями, которые получили в ИМПиСР НГПУ ?

Да, полностью удовлетворены
Скорее удовлеторен, чем не удовлетворены
Скорее не удовлетворен, чем удовлетворены
Полностью не удовлетворены

8. Каких знаний и навыков Вам в большей степени не хватает для Вашей работы?

Знаний и навыков работы с людьми
Знаний и навыков работы с финансовыми, техническими, юридическими и др. документами
Знаний и навыков в области планирования, изобретений, применения новых технологий и т.д.
Знания иностранного языка
Другое _____
На данный момент мне хватает и знаний, и умений

9. Если Вы считаете, что вам необходимы дополнительные знания и умения в той или иной области деятельности, то в какой форме вы могли бы их получить?

Пройти переподготовку в организации
Получить дополнительное образование в ИМПиСР НГПУ
Получить дополнительное образование в другом учебном заведении
Заняться самообразованием
Другое _____

10. Вы можете вспомнить, какие изменения произошли в Вашей карьере за последний год?

Поощрения в виде грамот, денежных премий, путевок для отдыха и т.п.
Повышение по должности
Понижение по должности
Смена места работы
Другое _____

11. Какие чувства вызывают у вас воспоминания об учебе в ИМПиСР НГПУ?

Это лучшие годы моей жизни
Я сожалею, что все так быстро закончилось
Желание, чтобы и мои дети обязательно там поучились
Хочется чем-то помочь
Никогда не забуду своих однокурсников и преподавателей
Здорово, что все уже закончилось
Ничего хорошего
Другое_____

12. Если можете, то скажите, кем Вы сейчас работаете?

Не работает
Рабочий, служащий
Инженерно-технический работник, специалист
Занимет руководящую должность
Частный предприниматель
Другое_____

13. Пол
женский
мужской

14. Полученная специальность
Какая _____

СПАСИБО БОЛЬШОЕ ЗА ВАШИ ИСКРЕННИЕ ОТВЕТЫ.

Форма для заполнения

ФИО респондента	
Номер телефона	
1. Найдется время ответить на несколько вопросов?	
да	
нет	
перзвоните	
2. Год окончания института?	
3. Работает по специальности?	
По специальности	
По смежной профессии	
Другое	
4. Почему работаете не по специальности?	
Мало платят	
Не берут без стажа	
Не нравится эта работа	
Воспитывает ребенка	
Не хочет говорить	
Так получилось	
Другое	
5. Оценка вузовской подготовки к деятельности	
6. Удовлетворенность полученными теорет. знаниями	
Полностью удовлетворен	
Скорее удовлетворен	
Скорее неудовлетворен	
Полностью неудовлет.	
7. Удовлетворенность полученными практическими навыками	
Полностью удовлетворен	

Скорее удовлетворен	
Скорее неудовлетворен	
Полностью неудовлет.	
8. Каких знаний и навыков Вам не хватает?	
Для работы с людьми	
Для работы с документами	
Для планирования и инноваций	
Иностранного языка	
Другое	
Всего хватает	
9. В какой форме хотел бы их получить?	
Переподготовка в организации	
Доп. образование в НХТИ	
Доп. образование в др.уч.завед.	
Самообразование	
Другое	
10. Какие изменения произошли в карьере?	
Поощрения	
Повышение	
Понижение	
Смена места работы	
Другое	
11. Какие чувства вызывает НХТИ?	
Лучшие годы	
Жаль, что все закончилось	
Желание обучать своих детей	
Желание помочь	
Никогда не забуду	
Здорово, что все позади	
Ничего хорошего	
Другое	
12. Кем сейчас работает?	
Не работает	
Рабочий, служащий	
ИТР, специалист	
Руководитель	
Предприниматель	

Другое	
13. Ваше место работы?	
14. Пол	
15. Полученная специальность	