

НАРОДНАЯ УКРАИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

**Профессиональные практики
выпускников современных
вузов**

Монография

Харьков
Издательство НУА
2017

УДК 316.74-057.4
ББК 74.580
П84

*Рекомендовано к изданию Ученым советом
Харьковского гуманитарного университета
«Народная украинская академия»/
Протокол № 9 от 24.04.2017 г.*

Под общей редакцией
канд. социол. наук, доцента *Е. В. Бирченко*

Рецензенты:

д-р социол. наук, проф. *В. И. Астахова* (Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»)
д-р социол. наук, проф. *Л. М. Хижняк* (Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина)
д-р социол. наук, проф. *М. В. Бирюкова* (Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»)

У монографії представлені аналітичні матеріали за результатами проведеного лабораторією проблем вищої школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» соціологічного дослідження з питань професійних позицій і цінностей випускників НУА в післявузівському працевлаштуванні, проблем їх професійного становлення та кар'єрного зростання, ролі якості освіти в НУА в кар'єрних досягненнях випускників.

Для фахівців сфери освіти, викладачів ВНЗ, студентів.

П84

Профессиональные практики выпускников современных вузов : монография / Нар. укр. акад.; [авт. коллектив: Е. В. Бирченко, Т. В. Зверко, М. С. Кабанец, Е. Г. Михайлева, О. В. Новикова]. – Харьков : Изд-во НУА, 2017. – 110 с.

ISBN 978-966-8558-94-7

В монографии представлены аналитические материалы по результатам проведенного лабораторией проблем высшей школы ХГУ «НУА» социологического исследования по вопросам профессиональных позиций и ценностей выпускников Народной украинской академии в послевузовском трудоустройстве, проблемам их профессионального становления и карьерного роста, роли качества образования в карьерных достижениях выпускников.

Для специалистов сферы образования, преподавателей вузов, студентов.

**УДК 316.74-057.4
ББК 74.580**

ISBN 978-966-8558-94-7

© Народная украинская академия, 2017

ВВЕДЕНИЕ

Обращение к проблемам послевузовской профессиональной самореализации выпускников вызвано вполне закономерным интересом к ним образовательного сообщества. В них переплетены и тесно взаимосвязаны различные аспекты фундаментального взаимодействия институтов образования и рынка труда. Особую остроту приобретает проблема качества высшего образования, его способности отвечать запросам рынка труда, общества и индивидов.

Подготовка компетентного специалиста, способного в короткие сроки адаптироваться к реалиям и требованиям рынка труда, выстроить эффективные стратегии занятости, является одним из критериев эффективности функционирования не только системы высшего образования, но и экономики в целом. Трудоустройство после окончания вуза, поиск работы, планирование своей профессиональной карьеры – вот те проблемы, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам, получившим диплом о высшем образовании. Поэтому показатели занятости выпускников охватывают целый спектр качественных характеристик их профессиональной деятельности. Это не только успешность первичного трудоустройства, но и готовность к эффективной работе в широком социальном, профессиональном, производственном контексте, сохранение конкурентоспособности на протяжении всего жизненного цикла профессионально-трудовой деятельности.

В данном контексте получают особую значимость глубинные, внутренние источники постоянной трудовой мобильности, стремления к профессиональному самосовершенствованию. Творческие устремления, ценности профессии, удовлетворенность трудом, ориентации на карьерный рост, постоянное повышение квалификации – это определяющие факторы

статусных позиций, жизненного успеха выпускников, требующие системного изучения. Именно качественные характеристики занятости выпускников в совокупности с количественными показателями позволяют получить целостную картину эффективности высшего образования, его когнитивной и социокультурной функций. К сожалению, такие сущностные составляющие послевузовской профессиональной самореализации выпускников, как жизненные цели, этические ценности труда, карьерные ориентации, установки на непрерывное образование, профессиональная культура, не находят адекватного анализа в современной исследовательской парадигме.

Проблемы взаимовлияния институтов рынка труда и высшей школы являются одними из приоритетных в научно-исследовательской работе Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия».

В рамках научной школы «Формирование интеллектуального потенциала общества в условиях современных социальных трансформаций» лабораторией планирования карьеры более двадцати лет ведется мониторинг первого трудоустройства выпускников. Статистические данные фиксируют высокий уровень трудоустройства выпускников НУА, в т. ч. по специальности, полученной в вузе. Также периодически осуществляется замер их карьерного роста, который свидетельствует о высокой трудовой мобильности выпускников всех факультетов.

Теоретическое и прикладное исследование роли вуза в определении социальных перспектив его выпускников, социокультурной среды вуза как фактора становления будущих специалистов нашли отражение в монографии «Выпускники вуза в современном социокультурном пространстве», выполненной в 2011 году авторским коллективом преподавателей НУА под редакцией профессора Е. А. Подольской.

Проведенный лабораторией проблем высшей школы и лабораторией планирования карьеры опрос работодателей Харьковского региона «Качество профессиональной подготовки выпускников вузов в оценке работодателей» позволил проанализировать доминантные компетенции, личностные характеристики

выпускников вузов, соответствующие требованиям рынка труда, определить «узкие места» в профессиональной подготовке молодых специалистов в представлении работодателей. Для подготовки выпускников к самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на рынке труда необходимо, чтобы выпускник имел представление о своей профессиональной карьере, качестве полученных им знаний, практических компетенциях, а также предъявляемых требованиях работодателей к выпускникам вуза.

Региональные аспекты занятости выпускников вузов были проанализированы по материалам социологического исследования в работе «Проблемы профессионального выбора и занятости молодежи на региональном рынке труда», 2010 г. (авторский коллектив под ред. профессора Е. Г. Михайлевой). В ней были представлены аналитические и статистические материалы по вопросам профессиональной ориентации, уровня профессиональной подготовки и положения молодежи на региональном рынке труда.

Отмеченные выше научные работы свидетельствуют о системном характере исследовательского интереса в Народной украинской академии к проблемам трудоустройства и занятости выпускников как интегративном критерии качества подготовки специалистов в высшей школе. Однако в условиях постоянной неопределенности и рисков социально-экономических процессов, социокультурной трансформации украинского социума проблемы профессионального самоопределения, становления и самоутверждения выпускников вузов требуют не только регулярного мониторинга их занятости, но и более глубокого изучения побудительных сил и факторов их активности и успешности в профессионально-трудовой сфере.

С этой целью в 2015 году сотрудниками лаборатории проблем высшей школы совместно с лабораторией планирования карьеры было проведено исследование по изучению ценностей профессии, мотивации профессионального совершенствования выпускников, их представлений о трудовой карьере, факторах ее успешности, мнения о качестве подготовки специалистов в университете.

Было опрошено 312 выпускников НУА разных лет и разных факультетов: 45% тех, кто закончил вуз 5 и менее лет назад, 40% тех, кто закончил НУА с 2006 по 2010 годы, и 15% тех, кто получил диплом 10 и более лет назад. Из них: 37,3% выпускников факультета «Бизнес-управление», 26,4% – «Референт-переводчик», 36,3% – «Социальный менеджмент». Средний возраст участников исследования составил 27 лет. Среди них 71% женщин и 29% мужчин, что в целом отражает основные количественные и социально-демографические характеристики выпускников НУА. Основной метод сбора информации – опрос в форме анкетирования. Выпускники заполняли электронную анкету, оформленную с помощью Google-формы. Основой для рассылки стала база данных «Выпускник», предоставленная лабораторией планирования карьеры.

Результаты исследования проанализированы и обобщены авторским коллективом: к. социол. н., доц. Е. В. Бирченко (введение, раздел 3), к. социол. н., доц. Т. В. Зверко (раздел 1, заключение), магистр социологии М. С. Кабанец, д-р социол. н., проф. Е. Г. Михайлева (раздел 2), зав. ЛПК О. В. Новикова (приложение 1).

Материалы исследования дают пищу для размышлений и поиска новых, более эффективных подходов в оптимизации послевузовского профессионального самоопределения выпускников, повышении роли вуза в стимулировании их социальной субъектности, постоянной поддержке их профессиональных компетенций в течение всего активного периода трудовой деятельности на основе непрерывного образования.

РАЗДЕЛ I

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НУА В ПОСЛЕВУЗОВСКОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

1.1. Представления выпускников о профессиональной деятельности

Можно ли сегодня, когда общество характеризуется чертами нестабильности, неустойчивости, кризисности, ставить и пытаться решать проблемы эффективного трудоустройства выпускников вуза и развития их карьеры?!

Безусловно, да. И здесь важно определить и осмыслить «блокирующие» факторы, которые провоцируют неуспешные сценарии разворачивания профессионального будущего наших выпускников, выстроить новые образовательные стратегии, которые сформируют способность молодого человека регулировать поведение во многих, иногда контраверсийных, направлениях, связанных с факторами риска в образовании, профессиональной самореализации, поддержки индивидуализированных способов действия, ориентированных на использование новых каналов социально-профессиональной циркуляции.

Исследовательские разведки Народной украинской академии в этом поле¹ имеют особое значение для изучения профессио-

¹ Социологические исследования, проведенные Лабораторией проблем высшей школы Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия»: по проблемам адаптации молодых специалистов (2000 г.) – (n = 100); «Проблемы профессионального выбора и занятости молодежи на региональном рынке труда» (2010 г.) – (n = 950); «Качество профессиональной подготовки выпускников харьковских вузов в оценках работодателей» (2010 г.) – (n = 105).

нальной карьеры выпускников, которые в условиях туманных перспектив определения своего профессионального роста постоянно находятся под влиянием «шок-терапии».

Основанием для нашего анализа послужил блок вопросов, связанный с изучением профессиональных позиций выпускников академии в рамках последнего исследования².

Данный ракурс рассмотрения проблемы актуализирован рядом причин, на которые настойчиво обращают внимание исследователи.

Во-первых, особенностями профессионализации личности в условиях негарантированной занятости, разбалансированности рынка труда и образовательных услуг.

Во-вторых, поиском социальных технологий, средств и механизмов конструирования карьеры; управляемостью этого процесса.

В-третьих, необходимостью ухода от установок патернализма и пассивности в профессиональной деятельности.

В-четвертых, изменениями, происходящими в области ценностных ориентаций молодежи, поставленной в ситуацию самостоятельного недетерминированного выбора профессионального будущего, управления профессиональной карьерой.

Нельзя не видеть, что совокупность перечисленных причин-факторов обуславливает стремление высшей школы проектировать, влиять на процесс активного профессионального развития выпускника вуза, ведь успешное трудоустройство и перспективная карьера выпускников являются определяющими критериями результативности образовательной деятельности. Поэтому академия с особой ответственностью относится к формированию карьерных ресурсов и эффективных стратегий трудоустройства своих выпускников, их адаптации к условиям конкуренции на рынке труда.

² Результаты социологического исследования, проведенного Лабораторией проблем высшей школы Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия», «Изучение карьерно-профессиональных ориентаций выпускников ХГУ «НУА» и роль вуза в их формировании» (2015 г.) – (n = 312).

Таблица 1.1

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Что, по Вашему представлению, является значимым
в профессиональной деятельности?» (в %)**

	Показатели	2000 г.	2015г.
1.	Возможность улучшить свое материальное положение	56,0	64,0
2.	Способ совершенствовать свой профессионализм	57,0	32,0
3.	Работа по специальности	27,0	12,0
4.	Перспектива сделать карьеру	45,0	30,0
5.	Общение с достойными людьми, приобретение опыта работы в команде	20,0	25,0
6.	Развитие своих способностей	38,0	52,0
7.	Уверенность в завтрашнем дне	27,0	22,0
8.	Независимость, самостоятельность в принятии решений	14,0	26,0
9.	Любимое дело	22,0	35,0
10.	Затрудняюсь ответить	0,0	0,3
11.	Ваш вариант (напишите)	2,0	1,4

И здесь показателен сравнительный анализ представлений молодых специалистов о своей профессиональной деятельности по результатам указанных выше социологических опросов 2000 г. и 2015 г. (см. табл. 1.1).

Данные показатели высветили динамику этих представлений, которые находятся сегодня в плоскости таких предпочтений, как возможность улучшить материальное положение – 64% (в 2000 г. – 56%); развить свои способности – 52% (в 2000 г. – 38%); иметь любимое дело – 35% (в 2000 г. – 22%). Менее значимыми в профессиональной деятельности стали, по сравнению с показателями 2000 г., возможность сделать карьеру – 30% (в 2000 г. – 45%); совершенствовать свой профессионализм – 32% (в 2000 г. – 57 %); возможность работать по специальности – 12% (в 2000 г. – 27 %).

К сожалению, далеко не первые позиции занимают самостоятельность в принятии решений (26%), общение с достойными людьми, приобретение опыта работы в команде (25%), уверенность в завтрашнем дне (22,6%).

Следует отметить, что сегодня работа по специальности, по мнению респондентов, напрямую не ассоциируется с профессиональной деятельностью (12,3%), тогда как в исследовании 2000 г. этот показатель составлял (27%). Это говорит о том, что уменьшается число молодых специалистов, которые придают значение профессиональному развитию только в рамках избранной специальности.

Перспектива сделать карьеру также все меньше идентифицируется с профессиональной деятельностью (с 45% до 30,5%, соответственно). А вот значимость стабильного материального положения свои позиции укрепила (56% и 64%).

Приведенные данные позволяют сделать несколько выводов:

1) профессиональная деятельность рассматривается скорее как инструмент зарабатывания денег; этот прагматизм очевиден и является естественным для рыночных отношений;

2) для выпускников важна не столько сама работа по специальности, сколько возможность развивать и дополнять навыки, приобретенные в вузе.

Анализируя общие представления выпускников о том, что для них значимо в профессиональной деятельности, следует также обратиться к вопросу: в какой степени представления о специальности совпали с реальной ситуацией?

Как показало исследование, заканчивая учебу в вузе, молодые специалисты в той или иной степени представляли характер и содержание своей профессиональной деятельности 81,2% (19,2% – в полной мере, 62,0% – отчасти). При этом 55,8% респондентов отметили, что их представления в определенной степени совпали с реальной ситуацией (9,6% – совпали в полной мере, 46,2% – скорее совпали) (см. рис. 1.1).

Полученные данные позволяют говорить, что в целом в вузе удается сформировать адекватные представления о будущей профессиональной деятельности.

Однако следует отметить, что за последние пятнадцать лет ситуация несколько изменилась, что может быть объяснено нестабильностью социально-экономических процессов. Так, если

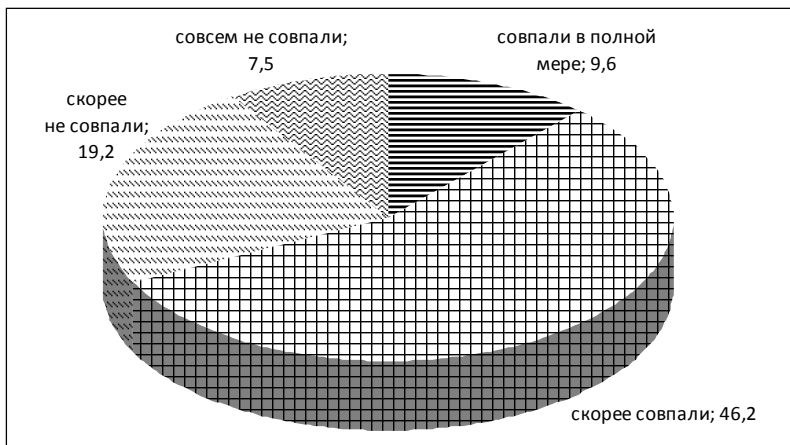


Рис. 1.1. Совпадение представлений о профессии с реальностью (%)

по результатам опроса 2000 г.³ 92 % респондентов отметили, что они в той или иной степени представляли характер и содержание своей будущей работы, заканчивая учебу в вузе (60% – отчасти, 32 % – в полной мере), и при этом недавние выпускники лишь в 60% случаев указали на то, что их представления в определенной степени совпали с реальной ситуацией (52% – скорее совпали, 8% – совпали в полной мере) [12], то данные опроса 2015 г. дают несколько другое видение. Уменьшилось (на 10%) количество тех, кто при выпуске из вуза имел то или иное представление о своей будущей профессиональной деятельности (62% – отчасти, 19,2 % – в полной мере). Меньше совпали их представления о специальности с реальной ситуацией, возникающей в начале трудового пути (55,8%).

³ Результаты социологического исследования, проведенного Лабораторией проблем высшей школы Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия» по проблемам адаптации молодых специалистов (2000 г.) – (n = 100).

Видимо, такое состояние объясняется тем, что выпускник в современных условиях, с одной стороны, окончив вуз, уже готов задействовать свои потенциальные ресурсы на рынке труда, а с другой – стремление к постоянной, а не эпизодической занятости, к профессиональному росту часто сопровождается шоковым состоянием от реальности, основанном на несоответствии идеальных представлений о профессиональной деятельности с реальной обстановкой на рабочем месте.

Таким образом, вопросом номер один для вуза становится эффективная профессиональная социализация, планирование профессиональной карьеры для последующего успешного трудоустройства выпускников.

1.2. Практики трудоустройства выпускников: ключевые маркеры

Специалисты называют проблему трудоустройства выпускников одной из болезненных социальных проблем. Причем существуют различные, даже неоднозначные точки зрения по этому поводу. По мнению одних представителей академического сообщества, «учебным заведением должно выполняться единственное обязательное условие – обучение и воспитание, а проблемы дальнейшего трудоустройства не являются его компетенцией... найти работу – личное дело выпускника» [15, с. 113]. Другая же позиция, согласно которой трудоустройство выпускника – визитная карточка вуза, нацелена на успешный результат подготовки специалиста, выражающийся в его конкурентоспособности, реальной востребованности на рынке труда. На таких основах работает с выпускниками и Народная украинская академия.

Анализ данных свидетельствует, что ежегодно в среднем 82–84% выпускников академии получают возможность своего первого трудоустройства (см. табл. 1.2).

Причем более половины, как показывают данные последних двух лет, трудоустраиваются по специальности. Чуть выше эти показатели по выпускникам факультета «Референт-переводчик»,

Таблица 1.2

**Трудоустройство выпускников в 2015/16 гг.
в сравнении с 2014/15 гг. (в %)**

	Показатели трудоустройства							
	Бизнес-управление		Референт-переводчик		Социальный менеджмент		Итого	
	2014/ 15	2015/ 16	2014/ 15	2015/ 16	2014/ 15	2015/ 16	2014/ 15	2015/ 16
Трудоустроено	79	78	84	87	88	93	82	84
Трудоустроено по специальности	68	54	58	78	44	64	60	64
Трудоустроено с помощью НУА	30	41	38	40	29	23	32	37

очевидно, в силу большей востребованности переводчиков на современном рынке труда.

Большая роль в трудоустройстве выпускников отводится созданной в НУА лаборатории планирования карьеры, которая осуществляет деятельность по таким направлениям [11]:

- развитие договорных отношений с предприятиями по системному сотрудничеству и подготовке современных специалистов, обеспечению их карьерного роста;
- системное информирование, консультирование и психологическое обеспечение подготовки выпускников к самостоятельному трудоустройству;
- отслеживание карьерного роста выпускников, анализ и обобщение этих данных;
- осуществление постоянного поиска вакансий на должность по специальностям профиля НУА;
- установление контактов и сотрудничество с рекрутинговыми агентствами, центрами занятости.

В усилении профессионально-личностного потенциала выпускников важное значение имеет система специальной подготовки к самостоятельному трудоустройству на рынке труда. Цель такой подготовки – социально-психологическая адаптация

молодых специалистов к конкурентным условиям реализации своего профессионального выбора. Ее компонентами являются:

- информирование о рыночных параметрах современных молодых специалистов, о тенденциях спроса на выпускников вузов;
- формирование рейтинга выпускников для определения позиций НУА в предоставлении им помощи в трудоустройстве;
- психологическое сопровождение процесса трудоустройства.

Таким образом, формирование навыков самопрезентации и самостоятельной стратегии трудоустройства позволяет выпускникам НУА планировать свой профессиональный рост.

Что еще, по мнению выпускников, считается бонусом при устройстве на работу? Для анализа обратимся к более раннему исследованию, проведенному в НУА, результаты⁴ которого свидетельствуют, что большее количество опрошенных выпускников (73%) выделяют личные качества (характер, инициативность, активность) как главный фактор, способствующий трудоустройству. Далее следуют личные связи (45%), дополнительное образование вне вуза (38%), практика по специальности (35%), освоенные дополнительные учебные программы в вузе (17%), востребованность полученной специальности на рынке труда (14%), стажировки в зарубежных вузах (9%) (см. рис. 1.2).

Представленные данные говорят об ориентированности выпускников на максимальное использование личностных ресурсов, необходимых для успешного трудоустройства и разворачивания профессиональной карьеры.

Вместе с тем, результаты этого же исследования дали возможность выявить и те факторы, которые могут затруднить трудоустройство по полученной специальности после окончания вуза и не позволить занять соответствующие профессиональные позиции. Среди таких выделены: отсутствие опыта работы (38%);

⁴ Результаты опроса, проведенного лабораторией планирования карьеры ХГУ «НУА», «Роль вуза в формировании качеств и компетенций, необходимых для успешного карьерного роста выпускников» (2010 г.) – (n = 140).

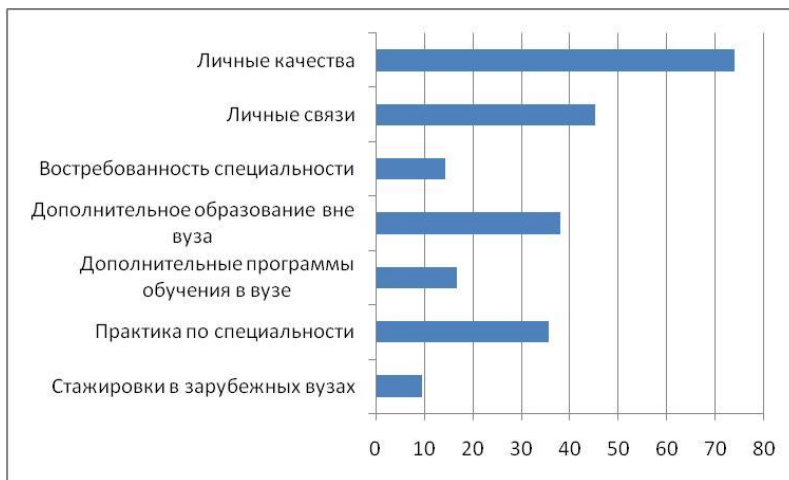


Рис. 1.2. Факторы, влияющие на трудоустройство выпускников

отсутствие необходимых навыков, перенасыщенность интересующей сферы специалистами (по 18%); стереотипы работодателей о специалистах гуманитарной сферы (16%); невостребованность специальности на рынке труда (10%). Возможно, эта достаточно сложная ситуация связана не столько с отсутствием рабочих мест, сколько с целиком понятным нежеланием иметь низкооплачиваемую, неинтересную и бесперспективную работу.

Хотя в последнее время, по мнению специалистов-практиков, эта картинка несколько изменилась вследствие поливариативности профессиональных стратегий выпускников. И проведенный нами анализ профессиональных позиций в послевузовском трудоустройстве показывает их динамичность и разновекторность.

Так, выпускники факультета «Референт-переводчик» демонстрируют образцы поливариативной карьеры, что, по их мнению, в конечном итоге позволяет достичь большего субъективного благополучия, удовлетворенности. Их основная идея обозначается, как правило, в предпочтениях сочетать несколько видов работы (которые часто относятся к разным профессиям: менеджер, специалист по продажам, администратор) с основной –

переводческой или сдвоенной – референтской, в дальнейшем позволяющей занимать руководящие должности (см. рис. 1.3).

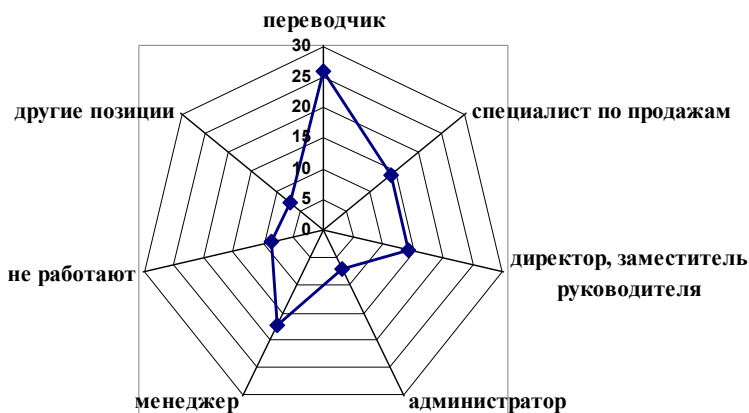


Рис. 1.3. Распределение основных позиций, которые занимают выпускники факультета «Референт-переводчик»

Причем переводческая деятельность, имеющая приоритетное место, в отдельных случаях предполагает и работу в режиме «фриланс» (вольный/ удаленный переводчик), что дает возможность реализовать проактивное карьерное поведение, выработать умение самостоятельно управлять своей карьерой.

К другим позициям в основном относится преподавание, что отвечает еще одной профессиональной стратегии выпускников данного факультета, которые после окончания магистратуры получают право на преподавательскую деятельность.

Рассмотренные профессиональные позиции выпускников факультета «Референт-переводчик» демонстрируют карьеры, предполагающие «большую свободу, гибкость и вариативность, но предъявляющие большие требования к навыкам самоменеджмента и готовности к риску» [14].

Отслеживание профессиональных позиций выпускников факультета «Бизнес-управление» показывает несколько иные векторы развития в профессии выпускников-экономистов.

По нашему мнению, для них характерно сочетание традиционных и новых моделей карьер.

У многих выпускников проявляются выраженные потребности в стабильности или надежности профессиональных позиций, часть по-прежнему предпочитают традиционные карьеры. Они ориентированы на должностной рост, в котором успешность выступает наиболее значимым элементом. Это объясняет тот факт, что немалая часть из них занимает руководящие (топовые) позиции в своей сфере. Другие нацелены на лояльность, для них характерны ориентация на надежность работы, долгосрочная занятость и ответственность за управление собственным профессиональным продвижением.

Акцентно проявляются и так называемые «disengaged» карьерные ориентации, когда успешность карьеры не так значима, вместе с тем, работа по-прежнему занимает центральное место в жизни» [14]. Здесь больше выстраивается ориентация на вертикальную карьерную мобильность.

Такой профессиональный сценарий выпускников-экономистов подтверждается данными проведенного нами опроса (см. рис. 1.4).



Рис. 1.4. Распределение основных позиций, которые занимают выпускники факультета «Бизнес-управление»

Среди них почти каждый шестой работает менеджером высшего или среднего звена. Они занимают должности директоров предприятий, главных бухгалтеров, финансовых директоров, начальников планово-экономических отделов и др. На это нарабатывает и сдвоенность подготовки (углубленное изучение правовых дисциплин), обеспечивающая правовую компетентность руководителя.

Как ответ на запросы современного рынка труда наблюдается востребованность на такие профессиональные позиции, как предприниматель, специалист по продажам, аналитик, что в полной мере отвечает заявленным профессиональным стратегиям по специальности «Экономика».

Какую же профессиональную нишу на рынке труда занимают выпускники факультета «Социальный менеджмент»?

Нестандартность этой позиции проявляется в специфике подготовки социологов с ориентацией на специализацию «Социология управления» и углубленное изучение психологии, что дает в итоге целый «пучок карьерных стратегий»: социолог-исследователь, менеджер по персоналу, специалист по связям с общественностью, социальный аналитик и др. Это актуально в связи с возрастанием потребности рынка в «мультиспециалистах», профессионалах, готовых работать на стыке различных профессий и способных «управлять разным».

Поэтому и данные опроса коррелируют с приведенными выше утверждениями, свидетельствуя, что должности, на которых работают выпускники-социологи, в 80% случаев соответствуют полученной в вузе специальности (см. рис. 1.5).

Сегодня выпускники со специализацией «Социология управления» занимают позиции менеджеров высшего и среднего звена учреждений и компаний, директоров и руководителей подразделений по управлению персоналом, а также специалистов по рекламе и связям с общественностью, в сфере госуправления, некоторые открыли собственные консалтинговые фирмы. Они успешно реализуют себя в таких сферах, как управление человеческими ресурсами, бизнес-сфера (сфера услуг,

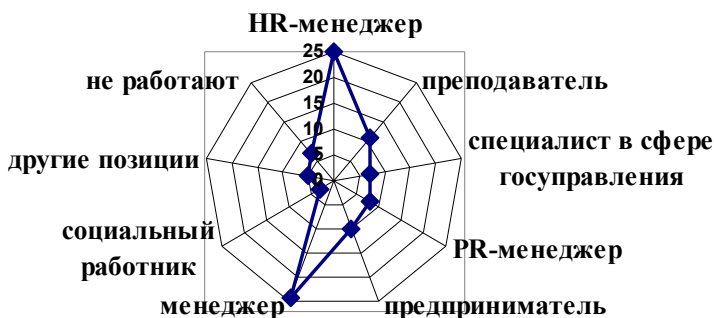


Рис. 1.5. Распределение основных позиций, которые занимают выпускники факультета «Социальный менеджмент»

страхования, собственный бизнес), образование и наука, социальные коммуникации и технологии.

По-видимому, следует и дальше углублять подготовку социологов в избранном направлении, адекватно реагируя на тенденции в сфере управления социальными процессами.

Необходимо отметить, что в целом неоспоримым конкурентным преимуществом наших выпускников является получение второго высшего образования, освоение дополнительной образовательно-профессиональной программы, повышение квалификации в разных формах.

Такое построение карьеры (по Холлу) «подразумевает большую мобильность, направленность на развитие и более широкое видение жизненной перспективы» [14], лидерских позиций.

Так, как показал опрос, практически пятая часть выпускников демонстрирует сформированные в вузе управленческие компетенции, занимает управленческие должности (см. рис. 1.6).

Естественно, большую долю из них составляют те, кто получил специальности в рамках социально-поведенческой сферы («Экономика», «Социология») и был погружен в соответствующий профиль знаний и их отработку на практике. В то же время опять-

таки это может быть свидетельством их ориентированности на должностной рост, в котором успешность в карьере выступает наиболее значимым элементом.

Однако в целом, по результатам исследования, выявилось определенное расхождение между связанной со специальностью профессиональной позицией на момент первого трудоустройства выпускника (60–64%) и на период опроса.

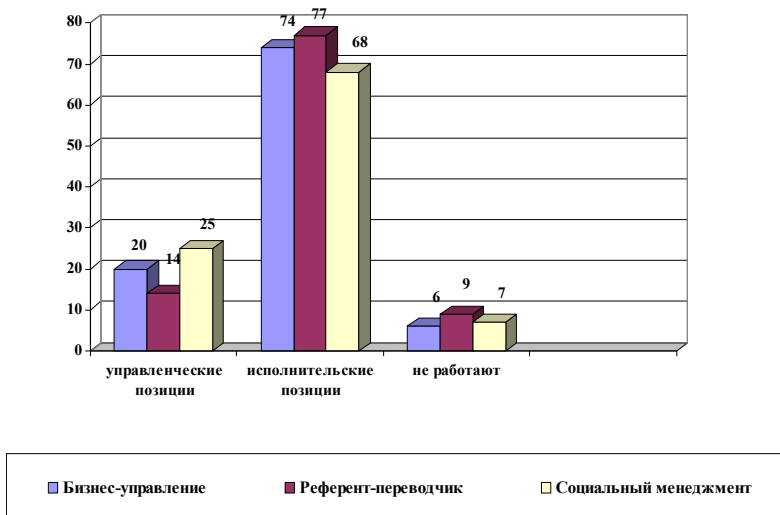


Рис. 1.6. Сравнение управленческих и исполнительских позиций выпускников по факультетам

На вопрос: «Работаете ли Вы сейчас по специальности, полученной в вузе?» – положительно ответили около 40% респондентов. Вторую часть составляют преимущественно те, кто не работают по полученной специальности, или те, кто на данный момент вообще не работают (по семейным обстоятельствам, по состоянию здоровья и пр.).

В такой ситуации видится несколько основных причин, которые носят субъективный характер:

- перепрофилизация вследствие получения второго образования / невозможности карьерного роста в данной организации;
- сочетание нескольких видов работы, которые часто относятся к разным профессиям;
- профессиональная депривация;
- недостаточный уровень профессиональной подготовки;
- неготовность к поиску новых профессиональных стратегий.

Особым, на наш взгляд, препятствием является профессиональная депривация⁵. В некоторых случаях к середине обучения студент начинает понимать, что получение диплома о высшем образовании не гарантирует трудоустройства по специальности, а отдельные выпускники даже и не собираются работать по ней из-за низкой заработной платы. У части выпускников существует конфликт между желанием работать по полученной в вузе специальности и степенью готовности реализовать это желание. Следовательно, необходимо научиться адекватно выстраивать свою личную профессиональную карьеру.

Вместе с тем, в унисон выводам, сделанным по итогам социологического исследования 2000 г.⁶, можно утверждать, что работа по специальности является фактором, способствующим удовлетворенности работой, и снижает количество трудностей, возникающих в начале профессиональной деятельности. При этом, несмотря на то, что около 60% молодых специалистов продолжают работать по специальности, далеко не все из них не испытали трудности в начале трудовой деятельности. В то же время характерно, что среди работающих по специальности в два

⁵ Профессиональная депривация – ощущение недостаточной удовлетворенности профессиональным делом, трудовым занятием, приводящее к утрате работником (или группой работников) состояния психологического комфорта и необходимого профессионального самочувствия (Саркисов С. Э. Менеджмент : Слов.-справ. – М., 2005).

⁶ Результаты социологического исследования, проведенного Лабораторией проблем высшей школы Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия» по проблемам адаптации молодых специалистов (2000 г.) – (n = 100).

раза больше в той или иной степени удовлетворенных своей работой, чем среди тех, кто не работает по специальности.

Важным дополнением в рамках рассматриваемой нами проблемы выступает определение выпускниками приоритетных для их профессионального роста позиций. Среди значимых ими отмечены: уверенность в себе (82,5%), самореализация (71,5%), хорошее образование с последующей престижной карьерой (71%), профессия по душе (70,9%), уверенность в завтрашнем дне (64,7%), совершенствование себя как личности и развитие своих способностей (63,5%)⁷. Эти данные свидетельствуют о заинтересованности преобладающего числа выпускников в самосовершенствовании с целью повышения профессиональных навыков.

Таким образом, существующие в настоящее время стратегии поведения выпускников сложились в основном под влиянием двух основных факторов: потребностей рынка труда и личностных предпочтений индивида, что часто характеризуется краткосрочностью и нестабильностью.

В целом же анализ профессиональных позиций выпускников НУА в послевузовском трудоустройстве позволяет нам сделать некоторые **выводы**, отражающие результаты 25-летнего опыта работы академии с выпускниками по планированию их карьеры и трудоустройству.

Успешность выхода выпускников на рынок труда зависит как от сложившейся ситуации, связанной с рискогенностью этого рынка, трансформацией отраслевой структуры занятости, неопределенностью гарантий получения первого рабочего места, профессионального роста, так и от широкого спектра личностных характеристик, карьерных ориентаций.

В этих условиях со стороны и выпускников, и вуза необходимо быстрое реагирование на происходящие изменения.

⁷ Результаты социологического исследования, проведенного Лабораторией проблем высшей школы Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия»: «Проблемы профессионального выбора и занятости молодежи на региональном рынке труда» (2010 г.) – (n = 950).

Можно утверждать, что на сегодня в академии существует отработанная система сопровождения выпускников, определены схемы развития их профессионального потенциала, активного карьерного поведения.

Свою профессиональную деятельность выпускники рассматривают, прежде всего, как возможность улучшить материальное положение (64%); развить свои способности (52%); иметь любимое дело (35%), что свидетельствует о некотором превалировании прорыночных ориентаций.

Нивелирование истинно профессиональных ценностей требует формирования таких профессионально-целевых установок, как уверенность в социальной важности профессии, уверенность в себе как высококлассном специалисте, удовлетворенность в возможностях творческого развития профессиональных навыков и личностного развития в профессии, что может позитивно повлиять на трудоустраиваемость выпускников.

В ситуации нестабильности, кризисности вуз, реагируя на вызовы времени, вынужден пересматривать формат подготовки специалиста с учетом его вариативного трудоустройства после окончания учебного заведения и ориентироваться на новые критерии качества и успешности профессиональной социализации.

Анализ профессиональных позиций в послевузовском трудоустройстве показывает их динамичность и разновекторность. Они развиваются по двум линиям:

- специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения);
- транспрофессионализации (сдвоенная подготовка (правовая, референтская, психологическая), овладение дополнительными образовательными программами).

Как ответ на запросы современного рынка труда наблюдается востребованность на такие профессиональные позиции (включая менеджерские), как предприниматель, специалист по продажам, финансовый аналитик, что в полной мере отвечает заявленным профессиональным стратегиям по специальности «Экономика».

Выпускники факультета «Референт-переводчик» позиционируют себя в профессии как специалисты, сочетающие основную – переводческую (или референтскую) деятельность с другими видами работы (например, менеджер, специалист по продажам, администратор).

Специфика подготовки социологов с ориентацией на специализацию «Социология управления» и углубленное изучение психологии представляет целый «пучок карьерных стратегий»: менеджер по персоналу, специалист по связям с общественностью, социолог-исследователь, социальный аналитик.

Практически пятая часть выпускников всех факультетов демонстрируют сформированные в вузе управленческие компетенции, занимая управленческие должности, что соответствует образовательным программам магистерской подготовки.

Таким образом, изучение профессиональных позиций выпускников НУА позволяет характеризовать их в ракурсе сочетания традиционных и новых моделей карьер – поливариативной, изменчивой (что требует отдельного исследования). Все они определяют модель поведения и особенности трудоустройства.

Обобщение полученных в ходе исследования эмпирических данных дает основание для определения сильных сторон и областей профессионального развития выпускников, что может способствовать определению направлений их профессионального роста, укрепления профессиональных позиций.

Профессиональный потенциал выпускников Народной украинской академии характеризуется следующими особенностями:

- междисциплинарная базовая подготовка;
- ориентация на многопрофильность;
- сформированность управленческих компетенций;
- ориентация на максимальное использование личностных ресурсов;
- проактивная социогуманитарная позиция;
- наличие большого потенциала развития;
- мобильность.

Проблемные зоны, проецирующие направления профессионального развития выпускников:

- прагматичное представление о профессиональной деятельности;
- отсутствие практических навыков управления и планирования своего рабочего времени;
- непонимание значимости своей роли в управлении карьерой;
- часто завышенная самооценка своих профессиональных способностей;
- недостаточная развитость навыков анализа изменений, происходящих на рынке труда;
- неготовность к успешной реализации самозанятости;
- несформированность карьерных планов.

В целом полученные выводы могут служить ориентирами для оптимизации и дальнейшего совершенствования системы сопровождения выпускников, для выстраивания эффективных, отвечающих потребностям и опережающих социальных технологий развития профессиональной карьеры.

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ НУА

2.1. Сущность и виды адаптации молодых специалистов

На сегодняшний день большое значение приобретает не только проблема подбора и отбора персонала, но и его адаптация. Для организации жизненно важно создать команду, поэтому адаптация новых сотрудников – одна из главных его целей.

«Адаптация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Она призвана способствовать покрытию потребностей организаций в рабочей силе в необходимом качественном и количественном отношении для повышения их прибыльности и конкурентоспособности» [9].

Цели адаптации призваны приносить выгоду и работнику, и организации. А это означает, что в организации должны быть созданы механизмы для прохождения адаптации, и будущий сотрудник должен обладать набором характеристик, которые позволят ему пройти адаптационный период успешно. Однако на практике оказывается, что «наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев» [20, с. 132]. Причем в некоторых случаях этот показатель достигает 70–80% [18, с. 61]. Как указывает Т. Ю. Базаров, 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, «приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации» [3, с. 233–234]. Это свидетельствует о том, что вопросы адаптации далеко не решены еще сегодня в организациях.

Особое внимание в процессе адаптации уделяется молодым специалистам – выпускникам вузов. Они как реальный и перспек-

тивный трудовой ресурс общества сталкиваются с целым рядом традиционных и инновационных факторов, которые трансформируют как представления об успешности и способах ее достижения. В таком ракурсе адаптация молодых специалистов может рассматриваться как стартовая площадка, от которой зависит их успех в будущем.

В рамках последовательного процесса адаптации молодых специалистов к новым условиям довольно важным является этап начала его трудовой деятельности. Именно в этот период происходит включение молодого специалиста в профессиональную, трудовую деятельность коллектива, в его социально-психологические, коммуникативные связи. Успешное прохождение молодым специалистом этого этапа обеспечивает ему дальнейшее развитие и как личности, и как профессионала.

При анализе адаптации молодых специалистов следует учитывать, что существуют два основных подхода к трактовке данного процесса. В их основе лежит двойственность природы адаптации. В рамках первого подхода адаптация рассматривается как внутренний динамический процесс, как некое свойство организма человека. Основную смысловую нагрузку при этом несет термин «приспособление». Именно он характеризует процесс, который происходит с новым сотрудником, когда тот приходит в организацию. С этой точки зрения, адаптация – это приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Второй подход условно авторы называют процедурным – термин «адаптация» применяют для обозначения ряда организационных и управленческих мероприятий, цель которых состоит в облегчении вхождения новых сотрудников в жизнь организации. Здесь речь идет о спланированных усилиях отдела персонала, которые должны способствовать освоению новичком работы, сокращению периода адаптации в коллективе.

Основными задачами адаптации являются:

1. Уменьшение первоначальных издержек, обусловленных

более низкой эффективностью работы нового сотрудника из-за незнания стандартов и специфики порученной ему работы.

2. Экономия времени непосредственного руководителя и коллег для оказания помощи в процессе выполнения новым сотрудником должностных обязанностей.

3. Сокращение текучести кадров.

4. Снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником.

5. Развитие позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях.

Трудовая адаптация выступает одной из основных составляющих в адаптационном процессе выпускников вуза и представляет собой «процесс ознакомления работника с новыми условиями труда, акклиматизацию его в коллективе, знакомство с правилами и нормами трудовой деятельности на предприятии» [19]. Это – «социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга» [16].

Выпускник вуза, принятый на работу включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций: коллега, работник, подчиненный, член общественной организации, руководитель. Занимаемые позиции определяют совокупность требований, правил поведения, обуславливающих социальную роль специалиста в команде [17].

Чтобы исследовать трудовую адаптацию необходимо выявить её существенные характеристики. К ним исследователи относят три основные.

1. *Трудовая адаптация носит активный характер*, представляет собой процесс взаимодействия нового работника (молодого специалиста) и организации. Взаимная заинтересованность предприятия и личности в эффективности производства, учет личных интересов каждого работника является сегодня необходимым условием деятельности трудового коллектива.

2. *Трудовая адаптация полимотивационна*, что обуславливает единство ориентировочной и содержательной составляющих трудовой деятельности в процессе адаптации.

3. *Трудовая адаптация представляет единство адаптационных и дезадаптационных явлений.* Успешное (или затрудненное) протекание трудовой адаптации новых работников зависит от того, благоприятные или неблагоприятные условия сложились для удовлетворения их адаптивной потребности.

Трудовая адаптация молодых специалистов – выпускников вузов сложный процесс, в котором можно выделить несколько составляющих. Чаще говорят о таких из них:

- *профессиональная адаптация* призвана помочь работнику понять и освоить профессиональные особенности своей деятельности на предприятии;

- *организационная адаптация* призвана помочь вновь прибывшему работнику понять и принять свой рабочий статус, разобраться во внутреннем устройстве организации и существующих внутри нее механизмов управления, а также ознакомиться с историей компании, ее деловыми партнерами и клиентской базой;

- *социально-психологическая адаптация* предназначена для налаживания межличностных и профессиональных отношений со своими коллегами, изучение и освоение коллективных норм поведения;

- *психофизиологическая адаптация* – освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда;

- *экономическая адаптация* помогает работнику приспособиться к различным экономическим условиям, действующим внутри организации: размеру заработной платы, времени денежных выплат, установленным премиям, бонусам и прочему материальному стимулированию [19];

- *санитарно-гигиеническая адаптация* – освоение работником требований трудовой, производственной и технической дисциплины, правил трудового распорядка, санитарных и гигиенических норм.

Таким образом, мы видим, что трудовая адаптация – это сложный социальный процесс, состоящий из множества компонентов, которые отражают взаимное приспособление молодого

специалиста – выпускника вуза и организации в конкретных трудовых условиях.

Общим объективным результатом и свидетельством успешной адаптации будет служить эффективная трудовая деятельность молодого специалиста, способствующая оптимальному функционированию предприятия. А с субъективной точки зрения индикатором успешности трудовой адаптации будут выступать различные аспекты удовлетворенности сотрудника трудовой деятельностью. Именно поэтому особое место в анализе трудовой адаптации принадлежит факторам, влияющим на нее.

Существуют различные критерии классификации факторов, что позволяет выбрать наиболее существенные из них для анализа в зависимости от поставленных целей.

С практической точки зрения классифицировать факторы, влияющие на адаптацию персонала в организации важно по следующим критериям [1]:

- возможность управления факторами;
- сила влияния на процесс адаптации;
- степень объективности;
- источник возникновения;
- частота проявления.

Деление факторов по управляемости дает возможность организации наиболее эффективно использовать ресурсы для адаптации персонала и упростить саму процедуру адаптации. В соответствии с этим критерием можно выделить частично управляемые и неуправляемые факторы. К частично управляемым относится, например, формирование социально-психологического климата в рабочей группе, где находится адаптируемый работник. К неуправляемым можно отнести правовое регулирование отношений работодателя и наемного работника в стране и регионе [17].

По силе влияния на процесс адаптации можно выделить существенные и несущественные факторы. Такое деление позволяет организации сосредоточить внимание на тех факторах, которые имеют наибольшее значение. Также возможно деление на активные, активно-пассивные и пассивные. Активные

предполагают воздействие на процесс адаптации со стороны руководства (поддержка или неприятие), профсоюзной организации. Активно-пассивные в первую очередь зависят от характера и содержания труда адаптируемого, уровня организации и условий труда, готовности рабочего места адаптируемого работника к трудовому процессу. Пассивные проявляются опосредованно в виде принятых норм межличностных отношений в коллективе, морально-психологического климата.

Факторы адаптации могут быть как объективные, так и субъективные (см. рис. 2.1).

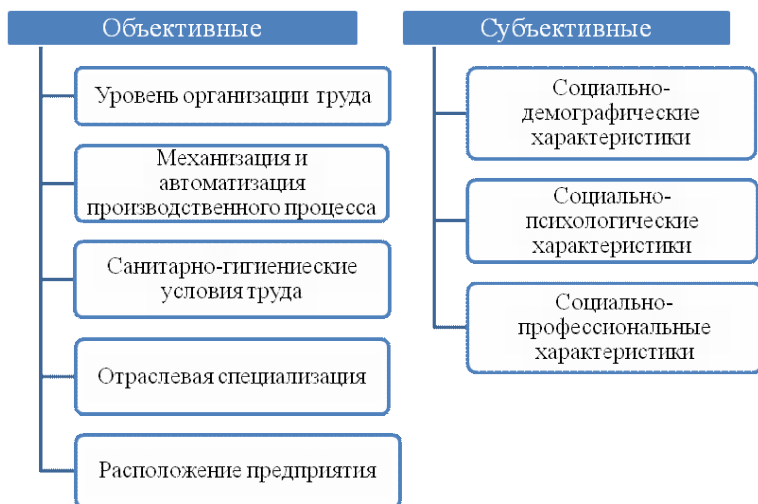


Рис. 2.1. Основные факторы трудовой адаптации

Объективные факторы в незначительной мере зависят от адаптируемого работника. Субъективные же зависят от самого сотрудника. Объективные (в организации это факторы, связанные с производственным процессом) – факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (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, семейное положение и т.д.);
- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свою работу во времени, коммуникабельность и т.д.);
- социально-профессиональные (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда (мотивация), квалификация, стаж работы и т.д.).

Как видим, в процессе трудовой адаптации не последнее место занимает совокупность качеств сотрудника, которую ученые обозначают как личностный потенциал. Это «совокупность черт и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д.» [20].

Оптимальным представляется деление факторов по источнику возникновения. Данный подход позволяет определить сферы деятельности и людей, в которых возникают ситуации, влияющие на процесс адаптации работников.

Применение критерия «частота проявления» дает возможность учитывать в первую очередь те факторы, которые имеют постоянный характер. Соответственно, к этой классификации следует отнести факторы, действующие постоянно, периодически и имеющие случайный характер. Например, сфера деятельности организации или социокультурная среда – те, которые оказывают постоянное воздействие.

Анализ факторов, влияющих на адаптацию, связан также с исследованием различных условий организационной среды, условий деятельности персонала, психофизиологических характеристик, знаний, умений, компетенций, опыта адаптируемого работника.

Результат адаптации персонала зависит от соотношения различных факторов. Различное сочетание факторов будет

оказывать неодинаковое влияние на адаптируемых работников. Так как условия и процессы взаимосвязаны, учёт влияния одного фактора без учета других нецелесообразен.

Одним из важных факторов адаптации может рассматриваться «профессиональная симпатия». Другими словами, адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет, как теоретический, так и практический интерес. С одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой – конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов. Выбор профессии поддается управлению путем целенаправленного формирования профессиональных намерений и интересов в вузе с учетом социально-экономических потребностей общества и приведением в соответствие стремлений, профессиональных планов молодежи с возможностями их реализации.

В целом, комплексный учёт факторов трудовой адаптации позволяет:

- эффективно использовать ресурсы для адаптации персонала и упростить процедуру адаптации;
- сосредоточить внимание на факторах трудовой адаптации, которые имеют наибольшее значение/воздействие;
- определить источник, влияющий на процесс адаптации положительно или отрицательно;
- учитывать частоту воздействия определённых факторов на трудовую адаптацию и т.д.

Это даёт нам возможность взглянуть на ситуацию адаптации на 360 градусов, так как все условия и процессы трудовой адаптации взаимосвязаны и для качественного анализа важно учитывать эти факторы.

2.2. Основные проблемы трудовой адаптации современных молодых специалистов

Как было показано выше, трудовая адаптация – многогранный и сложный процесс, складывающийся из разных векторов. Именно поэтому анализировать ее можно как отталкиваясь от

общих вопросов трудовой деятельности, так и обращаясь к отдельным аспектам адаптации.

По данным нашего⁸ исследования, половина молодых специалистов-выпускников ХГУ «НУА» (51%) не сталкивались с проблемами в начале своей трудовой деятельности. 46,2% опрошенных все же указали на наличие каких-либо проблем. Интересно, что данная ситуация для студентов НУА остается практически стабильной на протяжении пятнадцати лет: в 2001 году не сталкивались с подобного рода проблемами 54% выпускников⁹ (см. рис. 2.2.).

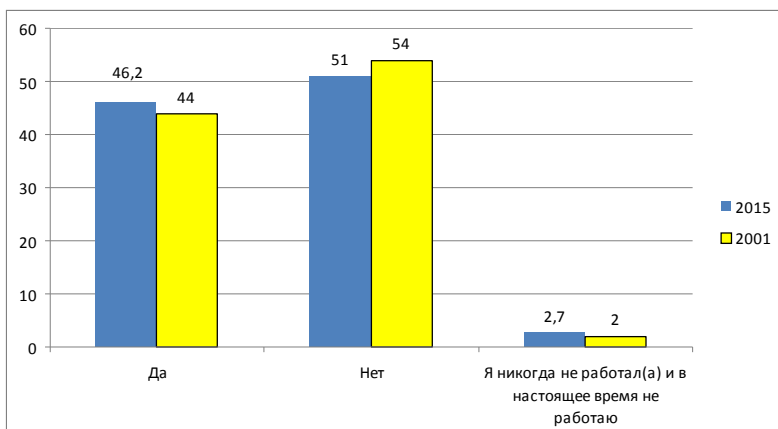


Рис. 2.2. Распределение ответов респондентов на вопрос о том, испытывали ли они трудности в начале трудовой деятельности (в %)

⁸ Опрос выпускников НУА, проведенный лабораторией проблем высшей школы при участии автора «Изучение карьерно-профессиональных ориентаций выпускников ХГУ «НУА» и роли вуза в их формировании» (апрель-июнь 2015 г.) (n=312)

⁹ Опрос выпускников НУА, проведенный лабораторией проблем высшей школы при участии автора «Проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов в современном украинском обществе» (2001 г., n=100).

Среди трудностей, отмеченных молодыми специалистами как наиболее значимые в начале трудовой деятельности, были названы: невостребованность отдельных пластов знаний (20,9%), отсутствие достаточной информации о специфике работы организации (18,8%), недостаточно четкое представление о применении знаний на практике (18,2%). Очевидно, что эти проблемы непосредственно выходят на аспекты профессиональной и организационной адаптации.

Исследование показало, что реже всего молодые специалисты сталкиваются с такими проблемами, как: неумение организовать себя (2,4%); трудности в налаживании эмоциональных контактов (4,1%); некомпетентность в вопросах трудового законодательства, интеграция профессиональных знаний, навыков и должностных обязанностей (по 5,5%); материальные проблемы (5,8%).

Общая иерархия трудностей, с которыми сталкиваются молодые специалисты в начале трудовой деятельности, выглядит следующим образом:

- 20,9% – невостребованность отдельных пластов знаний;
- 18,8% – отсутствие достаточной информации о специфике работы организации;
- 18,2% – недостаточно четкое представление о применении знаний на практике;
- 12,3% – недостаточное владение передовыми методиками и технологиями;
- 9,9% – незнание специфики рыночных отношений;
- 9,6% – адаптация к трудовому коллективу;
- 8,9% – отсутствие навыков руководства;
- 6,8% – отсутствие навыков делового общения;
- 6,5% – работа, не соответствующая уровню квалификации;
- 5,8% – материальные проблемы;
- 5,5% – интеграция профессиональных знаний, навыков и должностных обязанностей;
- 5,5% – некомпетентность в вопросах трудового законодательства;

- 4,1% – трудности в налаживании эмоциональных контактов в коллективе;

- 2,4% – неумение организовать себя.

Сравнение с исследованием, проведенном в 2014–15 гг. на массиве молодых специалистов Харькова¹⁰, показало, что недостаточно четкое представление о применении знаний на практике является одной из проблемных зон для молодых специалистов в целом (56,3%). Кроме того, актуальны были такие трудности, как: неумение организовать себя (41,5%) и адаптация к трудовому коллективу (31%). Такие результаты говорят о том, что в НУА в большей степени, чем в среднем по городу, формируются и развиваются те навыки, качества, которые способствуют дальнейшей трудовой деятельности.

Общая иерархия трудностей для выпускников харьковских вузов выглядит следующим образом:

- 56,3% – недостаточно четкое представление о применении знаний на практике;

- 41,5% – неумение организовать себя;

- 31% – адаптация к трудовому коллективу;

- 29,6% – недостаточное владение передовыми методиками и технологиями;

- 26,8% – отсутствие достаточной информации о специфике работы предприятия (организации, учреждения);

- 26,8% – интеграция профессиональных знаний, навыков и должностных обязанностей;

- 26,1% – трудности в налаживании эмоциональных контактов в коллективе;

- 21,8% – отсутствие навыков руководства;

- 20,4% – незнание специфики рыночных отношений;

- 17,6% – работа, не соответствующая уровню квалификации;

- 14,1% – невостребованность отдельных пластов знаний;

¹⁰ Исследовательский проект «Молодые специалисты в современном социальном пространстве: факторы успешности», реализованный под руководством автора (2014–2015 гг., опрошено 130 руководителей организаций и 843 молодых специалиста г. Харькова).

14,1% – материальные проблемы;

11,3% – некомпетентность в вопросах трудового законодательства.

Тем не менее, можно утверждать, что есть проблемная зона в такой плоскости сравнения. Так, по мнению выпускников НУА, студентам ХГУ «НУА» дают больше знаний, чем им необходимо на практике (20,9% выпускников НУА и 14,1% выпускников Харькова). Это оценивается ими как проблема, хотя неизвестно, какие знания понадобятся им в дальнейшем.

Сравнение во второй плоскости – временной – данных нашего исследования с данными исследования 2001 года показало, что здесь можно выделить несколько тенденций (см. табл. 2.1). Так, снизилась доля таких проблемных зон, как не востребованность отдельных пластов знаний, отсутствие достаточной информации о специфике работы предприятия (организации, учреждения), недостаточно четкое представление о применении знаний на практике, недостаточное владение передовыми методиками и технологиями; адаптация к трудовому коллективу и материальные проблемы. Чуть увеличилась доля проблем, связанных с незнанием специфики рыночных отношений и законодательной базы.

Эти данные позволяют говорить о том, что подготовка специалистов в НУА совершенствуется, что позволяет минимизировать проблемные зоны при начале трудовой деятельности. Тем не менее, существуют две проблемные зоны, требующие своей коррекции.

Очевидно, что адаптация к трудовому коллективу занимает сегодня шестую позицию среди всех проблем начала трудовой деятельности. В той или иной степени, 99,3% выпускников сталкиваются с проблемой адаптации в организации (63,7% – часто, 28,4% – иногда, 7,2% – редко). Это является свидетельством того, что большинство организаций не уделяют должного внимания процессу адаптации своих сотрудников.

Обращение к анализу факторов, способствующих успешной адаптации (анализировались факторы мезоуровня и личностные факторы), показал, что успешности адаптации, по мнению

Таблица 2.1

Трудности молодых специалистов в начале трудовой деятельности (в %)

	Выпускники ХГУ «НУА»		Выпускники Харькова
	2001	2015	2014
Невостребованность отдельных пластов знаний	39,1	20,9	14,1
Отсутствие достаточной информации о специфике работы предприятия (организации, учреждения)	32,6	18,8	26,8
Недостаточно четкое представление о применении знаний на практике	43,4	18,2	56,3
Недостаточное владение передовыми методиками и технологиями	21,7	12,3	29,6
Незнание специфики рыночных отношений	4,4	9,9	20,4
Адаптация к трудовому коллективу	17,4	9,6	31,0
Отсутствие навыков руководства	8,7	8,9	21,8
Отсутствие навыков делового общения	6,5	6,8	26,8
Работа, не соответствующая уровню квалификации	8,7	6,5	17,6
Материальные проблемы	28,3	5,8	14,1
Интеграция профессиональных знаний, навыков и должностных обязанностей	10,9	5,5	26,8
Некомпетентность в вопросах трудового законодательства	0,0	5,5	11,3
Трудности в налаживании эмоциональных контактов в коллективе	10,9	4,1	26,1
Неумение организовать себя	17,4	2,4	41,5

опрошенных, в большей степени способствуют навыки межличностного общения (75%) и благоприятный социально-психологический климат в коллективе (73,3%).

Положительно на процесс адаптации также влияют навыки практической работы по специальности (44,9%); включенность в общественную жизнь (29,8%); навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями (28,1%); опыт организаторской работы (26,4%); удобный режим

работы, благоприятные условия труда (26,0%); творческий подход к решению задач (25,3%).

Наименее значимыми факторами выступают владение несколькими специальностями (17,8%), высокий уровень теоретической подготовки по специальности и владение иностранным языком (по 12,7%) (см. рис. 2.3).

Сравнение с ситуацией 2001 года показало, что 15 лет назад на успешность адаптации в большей степени влияли навыки практической работы по специальности (72%); навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями (67%); владение иностранным языком (58%).

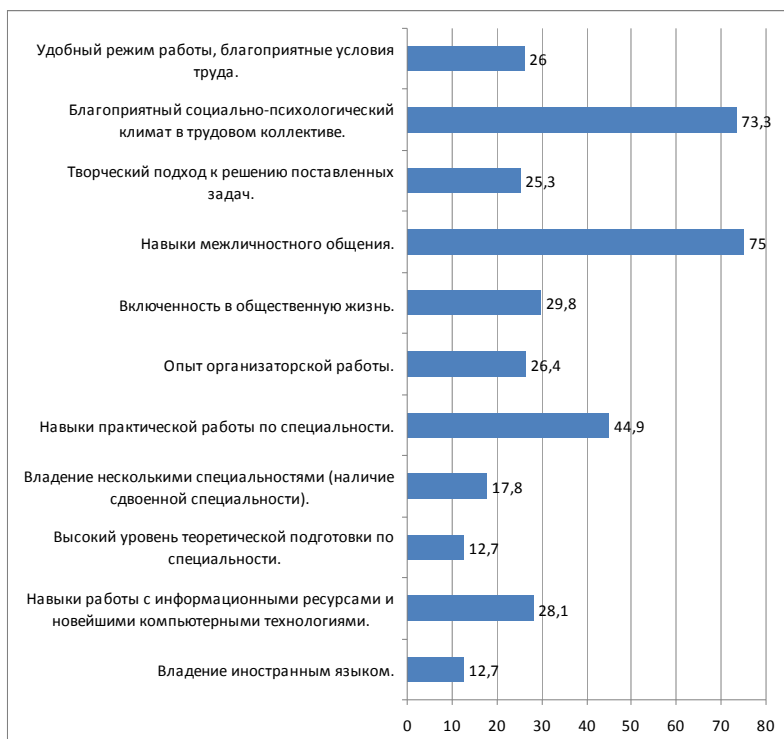


Рис. 2.3. Распределение факторов, способствующих успешной адаптации молодых специалистов (%)

Также важное значение для адаптации имели: высокий уровень теоретической подготовки по специальности (30%), владение несколькими специальностями (37%). Меньшее значение для успешной адаптации имели творческий подход (14%), опыт организаторской работы (17%), включенность в общественную жизнь (21%).

Очевидно, что за последние пятнадцать лет большую значимость приобрели опыт организаторской работы, включенность в общественную жизнь, творческий подход к решению поставленных задач (см. табл. 2.2).

Как отмечалось нами выше, немаловажную роль в адаптации играет личностный потенциал молодых специалистов. Исследо-

Таблица 2.2

Динамика значимости факторов, способствующих успешной адаптации молодых специалистов (%)¹¹

Факторы успешной адаптации	2015	2001
Владение иностранным языком	12,7	58,0
Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями	28,1	67,0
Высокий уровень теоретической подготовки по специальности	12,7	30,0
Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности)	17,8	37,0
Навыки практической работы по специальности	44,9	72,0
Опыт организаторской работы	26,4	17,0
Включенность в общественную жизнь	29,8	21,0
Навыки межличностного общения	75,0	Не изм.
Творческий подход к решению поставленных задач	25,3	14,0
Благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе	73,3	Не изм.
Удобный режим работы, благоприятные условия труда	26,0	Не изм.

¹¹ В исследовании 2015 года варианты ответов не полностью совпадали с вариантами ответов в 2001 году, поэтому в таблице отмечены те позиции, по которым сравнение провести невозможно, а в тексте обозначены только те варианты, которые можно сопоставить.

вания показывают, что среди качеств, которые способствуют успешной адаптации, по мнению молодых специалистов Харькова, сегодня лидируют: работоспособность, дисциплинированность и исполнительность, а также коммуникабельность (см. табл. 2.3).

Таблица 2.3

**Личностные качества молодого специалиста,
которые способствуют его успешной адаптации
на рабочем месте (%)**

	Кол-во респондентов
Инициативность	35,1
Организаторские способности	23,0
Коммуникабельность	52,3
Способность к риску	8,0
Дисциплинированность и исполнительность	55,0
Работоспособность	55,0
Высокий уровень культуры	25,3
Соответствие профессиональному имиджу	18,0
Профессионализм	32,5
Навыки практической работы	26,5
Способность к деловому сотрудничеству	27,4
Творческие способности	16,0
Ответственность	22,5

Сравнение с 2001 годом показывает, что три первые позиции сохраняют свою значимость на протяжении пятнадцати лет. Так, в 2001 г. на успешность адаптации максимальное влияние оказывали такие личностные качества молодых специалистов, как: коммуникабельность (76%), работоспособность (67%), профессионализм (64%), навыки практической работы (58%), дисциплинированность и исполнительность (52%), ответственность (48%), инициативность (38%) (см. рис. 2.4).

Исходя из таких данных, мы сочли необходимым обратиться к вопросу о том, а какие же качества есть у молодых специалистов. Наше исследование показало, что максимально развиты: коммуникабельность, работоспособность, ответственность (см. табл. 2.4).

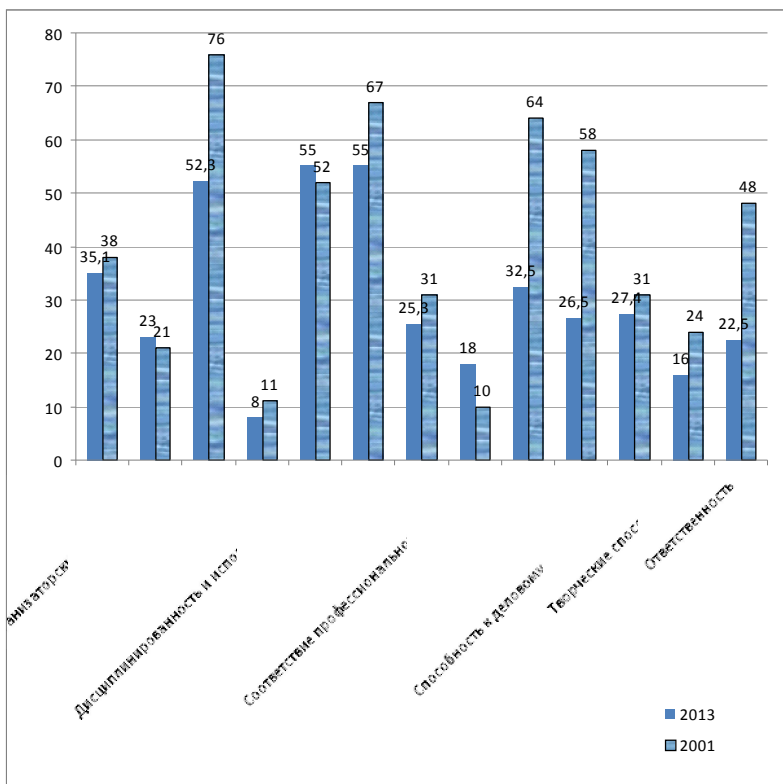


Рис. 2.4. Распределение ответов на вопрос о качествах, способствующих адаптации молодых специалистов (%)

Очевидно, что молодые специалисты в целом обладают теми качествами, которые должны способствовать их трудовой адаптации.

Достаточно важным представляется вопрос о том, кто должен заниматься вопросами адаптации молодых специалистов. Наше исследование показало, что это, прежде всего, сам сотрудник (59,9%) и специалист по работе с персоналом (54,8%). Кроме того, в эту работу могут быть включен наставник (31,8%), руководитель организации (30,8%). Минимальное участие

Таблица 2.4

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Какие из указанных качеств присущи Вам лично
в большей мере?» (%)**

1.	Инициативность.	41,4
2.	Организаторские способности.	46,9
3.	Коммуникабельность.	71,9
4.	Готовность к риску.	30,1
5.	Дисциплинированность и исполнительность.	56,8
6.	Работоспособность.	69,9
7.	Высокий уровень культуры.	38,4
8.	Соответствие профессиональному имиджу.	18,2
9.	Профессионализм.	40,1
10.	Навыки практической работы.	47,9
11.	Способность к деловому сотрудничеству.	45,2
12.	Творческие способности.	34,6
13.	Ответственность.	67,5
14.	Ваш вариант (напишите)	2,1

в процессе адаптации отводится профсоюзной организации (0,7%), специально организованным курсам (4,5%) и вузу (5,1%) (см. табл. 2.5).

Интересно, что исследование 2001 года показывало несколько иное распределение позиций относительно того, кто должен решать вопросы адаптации молодых специалистов. Так, значительно выше была оценена роль вуза (21%) (см. рис. 2.5). При этом значительно выросла за 15 лет ориентация на самостоятельность молодых специалистов в решении адаптационных вопросов и на то, что этими вопросами должен заниматься руководитель организации.

С точки зрения нашего анализа интересно посмотреть, как все-таки оценивается роль вуза в адаптации молодых специалистов. Ведь, исходя из приведенных выше данных, его роль снижается. Однако формирование качеств, знаниевого капитала и компетентностей все-таки в значительной мере

Таблица 2.5

**Распределение ответов на вопрос:
«Кто, по Вашему мнению, в первую очередь должен
решать вопросы, связанные с адаптацией сотрудника
в организации?» (%)**

1.	Вуз	5,1
2.	Сам сотрудник	59,9
3.	Руководитель организации (предприятия)	30,8
4.	Специалист по работе с персоналом	54,8
5.	Специально организованные курсы	4,5
6.	Наставник	31,8
7.	Профсоюзные объединения	0,7
8.	Ваш вариант (напишите)	3,8

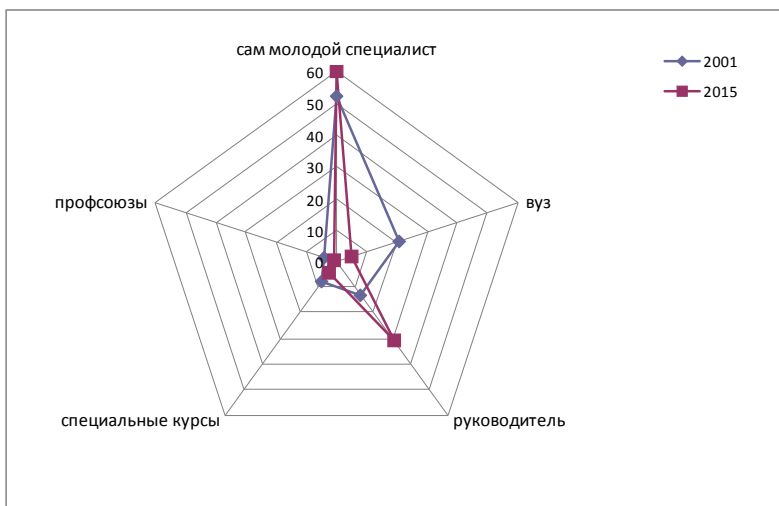


Рис. 2.5. Сравнение позиций молодых специалистов о том, кто должен решать вопросы их трудовой адаптации (%)

зависит именно от вуза. Поэтому в своем исследовании мы обратили внимание на этот аспект.

Наше исследование показало, что в большей степени профессиональной адаптации выпускников способствуют: владение иностранным языком (70,5%), навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями (62,3%), навыки межличностного общения (54,5%), включенность в общественную жизнь (43,8%) и навыки практической работы по специальности (41,4%) (см. табл. 2. 6).

Таблица 2.6

Факторы вузовской подготовки, способствующие успешной профессиональной адаптации выпускников

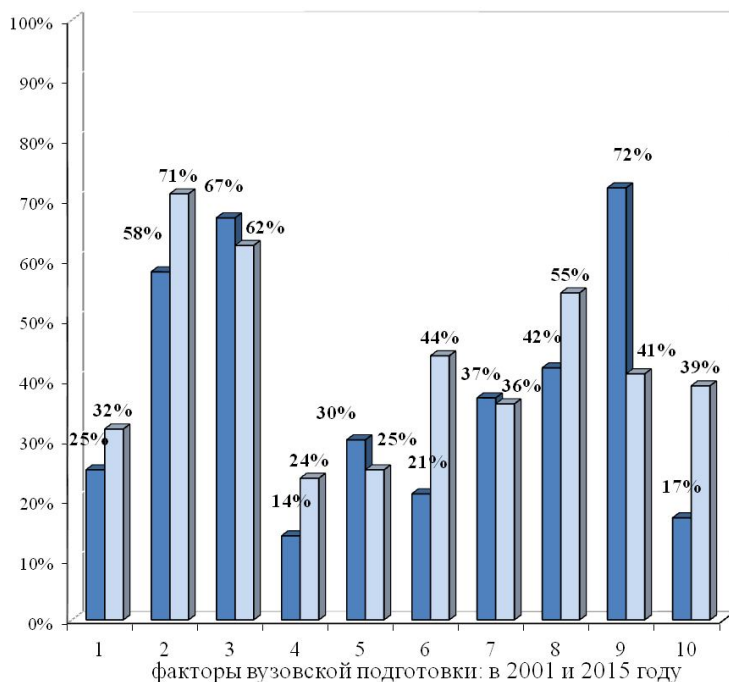
1.	Диплом о высшем образовании.	31,8
2.	Владение иностранным языком.	70,5
3.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями.	62,3
4.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности.	25,0
5.	Владение несколькими специальностями (наличие двойной специальности).	36,0
6.	Навыки практической работы по специальности.	41,4
7.	Опыт организаторской работы.	39,0
8.	Включенность в общественную жизнь.	43,8
9.	Навыки межличностного общения.	54,5
10.	Творческий подход к решению поставленных задач.	23,6

В средней степени профессиональной адаптации способствуют: владение несколькими специальностями (наличие двойной специальности) (36,0%) и опыт организаторской работы (39,0%).

В меньшей мере этому способствуют сегодня творческий подход к решению поставленных задач (23,6%), высокий уровень теоретической подготовки по специальности (25,0%) и сам диплом о высшем образовании (31,8%).

Сравнение с позициями молодых специалистов в 2001 году показало, что ведущими факторами вузовской подготовки,

способствующими их адаптации, стабильно являются: навыки практической работы по специальности, навыки работы с персональным компьютером, владение иностранным языком, знание психологии общения (см. рис. 2.6).



Где: 1 – диплом о высшем образовании; 2 – владение иностранным языком; 3 – навыки работы с персональным компьютером, владение информационными технологиями; 4 – индивидуальный, творческий подход; 5 – высокий уровень теоретической подготовки по специальности; 6 – включенность в общественную жизнь; 7 – владение несколькими специальностями; 8 – знание и навыки психологии общения; 9 – навыки практической работы по специальности; 10 – опыт организаторской работы.

Рис. 2.6. Сравнение факторов вузовской подготовки, способствующих успешной профессиональной адаптации молодых специалистов (2001–2015 гг.)

Кроме того, можно отметить, что за пятнадцать лет возросло значение таких составляющих вузовской подготовки, как владение иностранным языком, индивидуальный, творческий подход к обучению, участие в общественной жизни, знание психологии общения и опыт организаторской работы. Это означает, что в стратегии вузовской подготовки эти направления должны активно развиваться.

Еще одной задачей вуза должно являться формирование и развитие личностных качеств молодых специалистов, которые способствуют его трудовой адаптации. Наше исследование показало, что максимально вуз способствует формированию коммуникабельности, дисциплинированности и исполнительности, а также ответственности (см. табл. 2.7).

Таблица 2.7

**Качества, сформированные у молодых специалистов
в период обучения в вузе (%)**

1.	Инициативность.	18,8
2.	Организаторские способности.	36,6
3.	Коммуникабельность.	58,2
4.	Готовность к риску.	9,6
5.	Дисциплинированность и исполнительность.	41,8
6.	Работоспособность.	37,7
7.	Высокий уровень культуры.	44,2
8.	Соответствие профессиональному имиджу.	14,4
9.	Профессионализм.	17,8
10.	Навыки практической работы.	26,0
11.	Способность к деловому сотрудничеству.	21,2
12.	Творческие способности.	25,3
13.	Ответственность.	40,4

Сопоставление качеств, требуемых для успешной адаптации и качеств, которые формируются в вузе, показало, что противоречия существуют в отношении таких качеств, как: работоспособность, дисциплинированность, ответственность, профессионализм, способность к деловому сотрудничеству,

инициативность (см. рис. 2.7). Именно эти качества требуются в большей мере, чем их формирует вуз, что может стать одной из стратегических задач современного вуза.

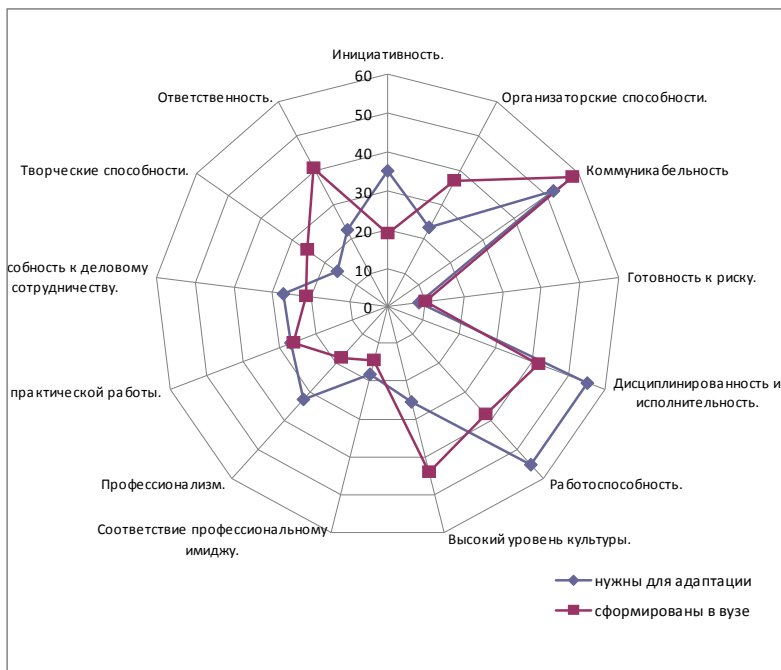


Рис. 2.7. Сопоставление необходимых для адаптации качеств молодых специалистов и качеств, формируемых у них в вузе (%)

Как отмечалось, одним из основных индикаторов, свидетельствующих об успешности адаптации, является удовлетворенность молодых специалистов своей трудовой деятельностью. Наше исследование показало, что удовлетворены своей работой 74,6% молодых специалистов (26,7% – полностью и 47,9% – скорее удовлетворены). Неудовлетворенность работой выразили 8,9% опрошенных, затруднились ответить 6,2%.

Представленные данные позволяют говорить в целом об

успешности адаптации современных молодых специалистов-выпускников НУА.

Если сравнивать ситуацию с 2001 годом, то можно отметить, что в целом она улучшилась: в 2001 году были удовлетворены своей работой 64% молодых специалистов (9% – полностью, 55% – скорее удовлетворены), не удовлетворены – 23% (см. табл. 2.8).

Важным видится и обращение к вопросу о том, с чем связана

Таблица 2.8

Динамика удовлетворенности работой молодыми специалистами-выпускниками НУА (2001–2015 гг.) (%)

	2015	2001
Полностью удовлетворен(а)	26,7	9,0
Скорее удовлетворен(а)	47,9	55,0
Скорее не удовлетворен(а)	6,2	17,0
Не удовлетворен(а)	2,7	5,0
Трудно сказать определенно	6,2	12,0
В настоящее время я вообще не работаю	10,3	2,0

неудовлетворенность, поскольку ответы на этот вопрос могут показать проблемные зоны адаптации. Наше исследование выявило, что наиболее важным фактором неудовлетворенности работой молодые специалисты определили неудовлетворенность заработной платой (22,6%). Менее значимыми оказались отсутствие возможности служебного роста (13%), то, что работа не связана с полученной специальностью (9,6%), и отсутствие социальных льгот (8,9%) (см. рис. 2.8).

Очевидно, что наиболее проблемными являются: экономическая адаптация, организационная и профессионально-служебная. Это определяет основные направления работы с молодыми специалистами в ходе их трудовой адаптации.

Таким образом, изучение проблем трудовой адаптации современных молодых специалистов показало, что половина из них сталкивается с определенными трудностями на этапе адаптации. Данные трудности связаны с личностным потенциа-

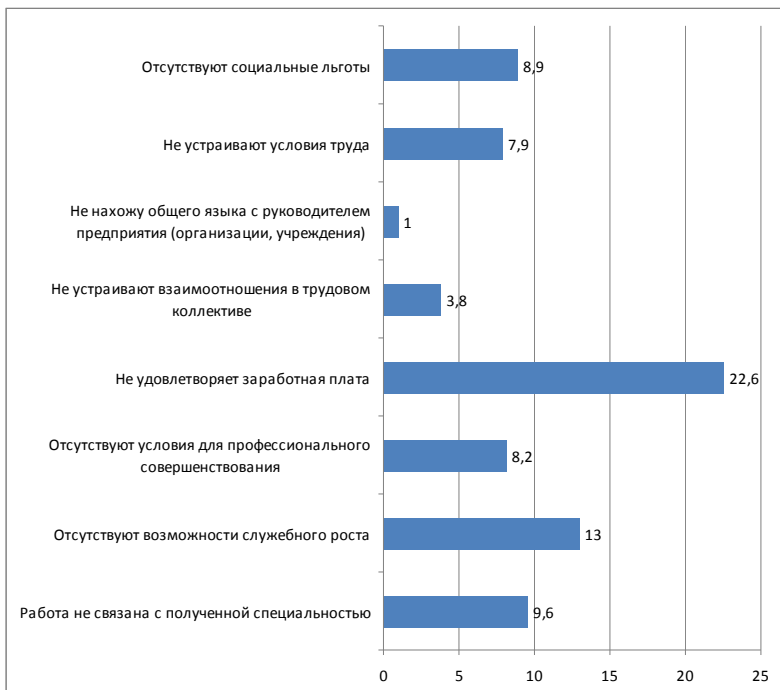


Рис. 2.8. Основные причины неудовлетворенности молодыми сотрудниками своей трудовой деятельностью (%)

лом молодых специалистов, незнанием рынка и условий работы, а также с недостаточной подготовкой в вузе. Наиболее ярко проблемы трудовой адаптации проявляются в профессиональной и организационной сфере, а также в экономической. А перед вузом стоят задачи, связанные не только с формированием знающего капитала своих выпускников, но и развития их личностных и профессиональных качеств.

Эмпирические исследования показали, что около половины молодых специалистов сталкиваются с проблемами в начале трудовой деятельности и этот показатель достаточно стабилен на протяжении последних пятнадцати лет. Основными трудностями в данном случае выступают: невостребованность

отдельных пластов знаний, отсутствие достаточной информации о специфике работы организации, недостаточно четкое представление о применении знаний на практике. Данные проблемы непосредственно выходят на аспекты профессиональной и организационной адаптации.

Обращение к анализу факторов, способствующих успешной адаптации, показал, что успешности адаптации, по мнению опрошенных, в большей степени способствуют навыки межличностного общения и благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Положительно на процесс адаптации также влияют навыки практической работы по специальности; включенность в общественную жизнь; навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями; опыт организаторской работы; удобный режим работы, благоприятные условия труда; творческий подход к решению задач. Среди качеств, которые способствуют успешной адаптации, по мнению молодых специалистов, сегодня лидируют: работоспособность, дисциплинированность и исполнительность, а также коммуникабельность. В целом молодые специалисты обладают теми качествами, которые должны способствовать их трудовой адаптации.

Анализ показал, что универсальными для молодых специалистов являются такие качества, как коммуникабельность, работоспособность и ответственность. А вузу необходимо работать над формированием и развитием у своих воспитанников таких качеств, как инициативность и профессионализм.

Удовлетворенность своей работой как интегрированный субъективный показатель успешности адаптации молодых специалистов находится на высоком уровне – $\frac{3}{4}$ в той или иной мере удовлетворены ею, что позволяет говорить в целом об успешной адаптации современных молодых специалистов. Наиболее проблемными аспектами являются: экономическая адаптация, организационная и профессионально-служебная. Это определяет основные направления работы с молодыми специалистами в ходе их трудовой адаптации.

РАЗДЕЛ III

РОЛЬ ВУЗА В КАРЬЕРНЫХ ДОСТИЖЕНИЯХ ВЫПУСКНИКОВ

3.1 Факторы успешной реализации карьерных ориентаций выпускников вузов

Успешное трудоустройство и восходящая карьера выпускников вузов – результат влияния множества факторов, связанных, как с подготовкой специалистов, так и с коллизиями на рынке труда.

Рынок труда молодых специалистов, являясь существенным резервом повышения продуктивности и конкурентоспособности труда, выступает объективным институциональным контекстом реализации профессиональных и трудовых притязаний выпускников вузов. Вписаться, интегрироваться в него можно, обладая профессиональными и личностными ресурсами, которые способны обеспечить им конкурентоспособность в достижении более выгодной занятости в плане профессионального роста, условий труда, заработной платы. Рынок труда – явление постоянного и фундаментального неравновесия, несущего устойчивые риски неопределенности и изменчивости. Поэтому выпускник вуза, вышедший на рынок труда, должен иметь не только широкий спектр актуальных профессиональных знаний, но и обладать высоким уровнем социальной субъектности, позволяющей ему реализовать гибкие и активные стратегии трудоустройства и карьерного роста.

В этой ситуации с особой остротой встает проблема высокой планки качества высшего образования, его повышения, а вместе с ней актуализируются вопросы инновационности его содержания, методологии и методов обучения, решение которых становится адекватным ответом на вызовы рынка труда и общества.

Степень ориентированности образовательных программ на рынок труда выступает ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки. Ориентированность на рынок труда реализуется через системное взаимодействие высшей школы и работодателей и формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической пригодности к занятости.

Как показало исследование «Опыт трудоустройства выпускников высших учебных заведений: взгляд выпускников и работодателей», проведенное Киевским международным институтом социологии, и работодатели, и выпускники единодушны во мнении, что самыми важными характеристиками, которые учитываются при приеме на работу, являются знания, навыки и умения, а также личностные качества выпускников. Чаще всего наиболее востребованными личностными качествами становятся самостоятельность, ответственность, инициативность, способность к эффективной коммуникации, работе в команде. Очень важными представляются умение быстро обучаться, быстро схватывать и вбирать новую информацию. Кроме этого работодатели обращают внимание на наличие предыдущего опыта работы, даже, если это не есть непосредственный опыт работы. Это может быть участие в тренингах, посещение курсов, международные стажировки, т. е. свидетельства того, что выпускник имеет стремление учиться и реально заинтересован в собственной специализации [5].

Высшие учебные заведения сегодня имеют все возможности на протяжении пяти лет обучения, внедряя инновационные методики преподавания, современные подходы в организации учебного процесса, обеспечить студентам востребованные профессиональные компетенции в системе тесных контактов с работодателями, организуя различные виды практики, в культурно-образовательном пространстве вуза создавая условия формирования необходимых личностных навыков и качеств, обучая технологиям успешного трудоустройства и др., т. е. максимально оптимизировать процесс реализации своего профессионального выбора после получения высшего образования.

Важную роль не только в адаптации выпускников к конкурентным условиям трудоустройства, выражающейся в конкретной помощи в поиске работы и послевузовской профессиональной самореализации, но и мониторинге трудоустройства играют специально создаваемые в вузах службы трудоустройства, центры карьеры. В НУА функционирующая уже больше 20 лет лаборатория планирования карьеры постоянно отслеживает тенденции трудоустройства выпускников, позволяя оперировать реальными данными об отдаче профессиональной подготовки в вузе, видеть зоны ее совершенствования, выстраивать долгосрочные контакты с выпускниками.

Этап трудоустройства сопровождается организационной, консультативной, практической помощью индивидуального характера лаборатории планирования карьеры.

Следует отметить наработанную систему работы ЛПК по



социально-психологической адаптации выпускников НУА к конкурентным условиям трудоустройства на рынке труда. Она включает в себя:

- информирование студентов о рыночных параметрах современных молодых специалистов, тенденциях спроса на выпускников вузов;
- индивидуальные собеседования пятикурсников с деканами, заведующими выпускающими кафедрами по предпочтениям в предстоящем трудоустройстве;

- формирование рейтинга пятикурсников-выпускников для определения позиций НУА в оказании им помощи в трудоустройстве;
- анкетный опрос пятикурсников по выявлению их ориентаций в предстоящем трудоустройстве;
- психологическое сопровождение процесса трудоустройства.

Психологическое сопровождение, в свою очередь, предусматривает консультирование по составлению резюме, подготовке к собеседованию с работодателями; тренинги «Техника поиска работы»; психологическое тестирование с целью диагностики профессионально значимых личностных качеств.

Данная система обеспечивает достаточно эффективную послевузовскую занятость, что показывают высокий уровень трудоустраиваемости выпускников НУА. Субъективный уровень удовлетворенности сложившейся системы помощи зафиксировала проведенная фокус-группа с участием выпускников «Стратегия организации трудоустройства выпускников НУА»

О мере выполнения высшими учебными заведениями миссии определяющего фактора конкурентоспособности выпускников дают представление не только формализованные стандарты высшего образования, но и независимое внешнее оценивание, к которому мы можем отнести опросы, как работодателей, так и выпускников.

3.2 Приоритеты и качество профессиональной подготовки специалистов в современном вузе

Народная украинская академия, которая к числу важнейших критериев качества подготовки специалистов относит показатели реального трудоустройства выпускников и их карьеру, постоянно на протяжении 20 лет отслеживает результаты трудоустройства каждого выпуска, карьерные стратегии своих выпускников, проводит мониторинг оценки профессионального образования его потребителями. Так, в 2010 г. в исследовании, проведенном лабораторией проблем высшей школы, лабораторией планирования карьеры Народной украинской академии по заказу

Управления по делам семьи и молодежи Харьковской областной госадминистрации были изучены и обобщены оценки работодателей качества профессиональной подготовки специалистов в вузах региона. Относительно выпускников НУА 82,6% опрошенных работодателей высказали удовлетворенность качеством их подготовки и отметили как сформированные на высоком и среднем уровне их теоретические знания, в совокупности, – 92%, личностные качества – 83%, практические навыки, соответственно, – 51% [4, с.86]. В целом опрос работодателей обозначил зоны, требующие кооперации усилий в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием. По мнению респондентов, имеющиеся возможности должны быть направлены, главным образом, на усиление практического обучения, приближения содержания образования к реальным проблемам хозяйствования.

Регулярной практикой стали выборочные опросы выпускников всех факультетов разных лет выпусков. Наше исследование выявило высокую значимость ценности карьеры в стратегиях занятости выпускников НУА и определяющее влияние высшего образования на карьерное продвижение.

Если рассматривать *карьеру как профессиональную и социальную стратегию развития личности*, то стадию получения профессионального образования в вузе, вызревания карьерных ориентаций, коррелирующих с определенными установками на трудовую деятельность, можно классифицировать как исходный этап карьерного движения.

Карьерные ресурсы наращиваются студентами в НУА благодаря:

- участию в структурах студенческого самоуправления, студенческих трудовых отрядах, факультетских гражданских акциях;
- получению дополнительного образования;
- активному включению в систему практик и стажировок;
- целенаправленному участию в научно-исследовательской работе.

Такие возможности формируют не только определенный

уровень конкурентоспособности, но и культуру самоменеджмента в развитии трудовой карьеры. Так, на вопрос: «Верно ли для Вас следующее утверждение: «Я планирую свою карьеру»? ответили «верно» – 26%, «скорее верно, чем нет» – 46,6%, в совокупности для 72,6% опрошенных выпускников такая позиция является императивной.

Подобная установка коррелирует с общим пониманием большинством выпускников (2/3 опрошенных) карьеры как успешного продвижения человека по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, выражающейся в смене видов работ, занятии более престижными видами труда, изменении квалификационных возможностей, которые предполагают более высокую оплату труда, большую служебную ответственность и власть.

В целом, сущность карьеры состоит в возможности выбора и изменения выпускником своего положения в сфере труда на протяжении трудовой жизни. Имеется в виду изменение не только объективного формального статуса в системе организации и разделения труда, но и неотъемлемый от этого процесс внутреннего развития личности, что, безусловно, связано с таким ее деятельностным аспектом, как самоуправление. Поэтому повышение квалификации для 62,7% опрошенных выпускников является одним из важнейших приоритетов в трудовой деятельности. В числе доминирующих мотивов отмечены профессиональный рост, потребность в самосовершенствовании, возможность увеличить свой доход.

Примечательно, что на вопрос: «Как Вы думаете, в какой мере перечисленные факторы вузовской подготовки способствуют успешной трудовой карьере?» только 27,1% респондентов склонились к формализованной значимости диплома о высшем образовании, зато спектр важных профессиональных компетенций оказался достаточно широк. Насколько он коррелирует с запросами работодателей дает представление их ранг по значимости в ответах выпускников (см. табл. 3.1).

Значимость первых двух доминирующих факторов вузовской подготовки демонстрируют высокий уровень адаптированности

Таблица 3.1

**Факторы вузовской подготовки,
способствующие успешной трудовой карьере,
по мнению выпускников НУА**

№	Факторы вузовской подготовки, способствующие успешной трудовой карьере	%
1.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями	83,9
2.	Владение иностранным языком	82,5
3.	Коммуникабельность	81,8
4.	Профессионализм	78
5.	Навыки практической работы по специальности	75
6.	Навыки межличностного общения	72,6
7.	Опыт организаторской работы	57,2
8.	Творческий подход к решению поставленных задач	52,7
9.	Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности)	39,4
10.	Включенность в общественную жизнь	31,8
11.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности	25,3

выпускников к реалиям современного общества. Это общество, где определяющую роль в его развитии играют современные информационные технологии, открывающие безграничные возможности международной интеграции в экономике, образовании, культуре. Выпускники понимают, что дверь в мир свободной, разноректорной трудовой мобильности открывает знание иностранных языков, тем самым они могут получить дополнительный мощный импульс развитию своей карьеры.

Для успешной реализации своих карьерных ориентаций важными выступают те или иные факторы, среди которых особое место принадлежит вузу. Наше исследование показало, что в максимальной степени помощь в реализации карьерных ориентаций оказывают: навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями (83,9%), владение иностранным языком (82,5%), навыки практической работы по специальности (75,0%), навыки межличностного

общения (72,6%) (см. таблице 3.2). Именно эти аспекты вузовской подготовки должны быть в приоритете современного вуза.

Таблица 3.2

Степень влияния факторов вузовской подготовки, способствующих успешной трудовой карьере (%)
(5 – способствует; 4 – скорее способствует; 0 – никак не влияет; 3 – скорее не способствует; 2 – не способствует; 1 – затрудняюсь ответить)

		5	4	3	2	1	0
1.	Диплом о высшем образовании	27,1	41,8	19,5	6,5	4,8	0,3
2.	Владение иностранным языком	82,5	14,7	1,0	0,7	---	1,0
3.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями	83,9	13,7	1,0	0,3	---	1,0
4.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности	25,3	53,1	15,4	4,1	2,1	---
5.	Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности)	39,4	45,5	11,0	2,1	1,7	0,3
6.	Навыки практической работы по специальности	75,0	21,9	1,7	1,4	---	---
7.	Опыт организаторской работы	57,2	33,2	6,5	2,7	---	0,3
8.	Включенность в общественную жизнь	31,8	45,2	16,1	5,5	0,7	0,7
9.	Навыки межличностного общения	72,6	21,6	3,8	1,4	0,3	0,3
10.	Творческий подход к решению поставленных задач	52,7	34,9	9,6	1,7	0,7	0,3

Феномен новой экономики обуславливает востребованность высококвалифицированной рабочей силы с высоким культурным уровнем, т. к. это преимущественно сервисная экономика, где необходимый набор компетенций выпускников включает скорее общую культуру, коммуникабельность и способность к быстрой адаптации, чем фундаментальные знания. Чувствительность к тенденциям современности определила высокие ранговые места таких факторов вузовской подготовки, как коммуникабельность (81,8%) и навыки межличностного общения (72,6%), в ответах опрошенных выпускников НУА.

Способность к выстраиванию социальных сетей в трудовой деятельности в совокупности с опытом организаторской работы (57,2%), владением несколькими специальностями (39,4%) выявляют тот срез экономической культуры, который может быть индикатором сформированной гибкости трудовых стратегий выпускников НУА, столь актуализированной в условиях неопределенности современного рынка труда.

Точное совпадение с запросами работодателей показывает в структуре факторов вузовской подготовки отмеченный респондентами высокий рейтинг традиционных прагматических параметров успешности трудовой карьеры – профессионализм (78%), навыки практической работы по специальности (75%).

Как нам представляется, столь высокие рейтинговые позиции уровня практической подготовки обусловлены также наработанными системными подходами в организации производственной практики студентов. Системность практики обеспечивается принятой в НУА и последовательно реализуемой «Комплексной программы непрерывной практической подготовки школьников и студентов НУА на 2016–2025 г.г.». Она построена на соответствии ее содержания и организации требованиям, которые предъявляются сегодня к конкурентоспособным специалистам. В Программе нашли отражение:

- ❖ комплексный характер практики, ее преемственность, которая предусматривает постепенное усложнение, обогащение и развитие общекультурных, социальных и профессиональных компетенций будущих специалистов;

- ❖ дифференциация и индивидуализация практики с учетом особенностей студентов и конкретных условий баз практики.

Эффективность ее реализации в значительной степени базируется на многолетних сложившихся контактах с целым рядом конкурентоспособных предприятиях Харьковского региона, которые стали не только традиционными базами практики и стажировок, местами трудоустройства, но и каналом получения необходимой информации о потребностях работодателей, опросы которых, как отмечалось выше, стали сложившейся исследовательской практикой в НУА.

Анализ представлений о современных потребностях выпускников НУА в нашем исследовании выявил узость их взглядов на значение творческого компонента в трудовой деятельности, профессиональной и социальной стратегии развития личности. Только чуть больше половины опрошенных отметили его значение. По-видимому, это результат недооценки такого фактора вузовской подготовки, как уровень теоретической подготовки по специальности. Как высокий его отметили только 25,3% респондентов. Ведь именно теория придает мышлению масштаб, нестандартность и гибкость, рождает дух открытия. Очевидно, перед профессорско-преподавательским сообществом НУА стоит задача не только приближения содержания образования к потребностям работодателей, но и привитие «вкуса» к современному теоретическому знанию, которое отвечает потребностям наращивания интеллектуального ресурса общества и личности, прорыва в экономику знания.

Как отмечалось выше, и работодатели, и выпускники достаточно высоко оценивают роль профессионализма, навыков практической работы в успешном трудоустройстве и восходящей трудовой карьере. Вместе с тем личные качества молодых специалистов могут представлять собой социальный потенциал выпускников высших учебных заведений, который может сыграть определяющую роль в профессиональной самореализации, достижении высоких служебных статусов. Как показал опрос работодателей, для большинства из них необходимые личностные характеристики выпускника вуза становятся решающим аргументом в приеме на работу [4, с. 87].

Наше исследование также зафиксировало высокую значимость целого спектра личностных качеств, которые, по мнению выпускников НУА, способствуют успешному профессиональному продвижению. Они предполагают необходимым обладание такими деловыми качествами, как работоспособность, ответственность, дисциплинированность и ответственность. Рыночная ментальность проявилась в ориентации на инициативность и способность к риску. Важными им представляются способности к различным формам социального взаимодействия и делового

сотрудничества. Иерархия важности личностных качеств специалиста, способствующих его успешному профессиональному продвижению, представлена в следующей таблице (см. рис. 3.1).

Симптоматична самооценка личностных качеств выпускниками в ракурсе соответствия заявленным императивам. Выпускники проявили определенную самокритичность в ответах и отметили недостаточный уровень развития у себя таких актуальных характеристик современного специалиста, как инициативность, готовность к риску, высокий уровень культуры.

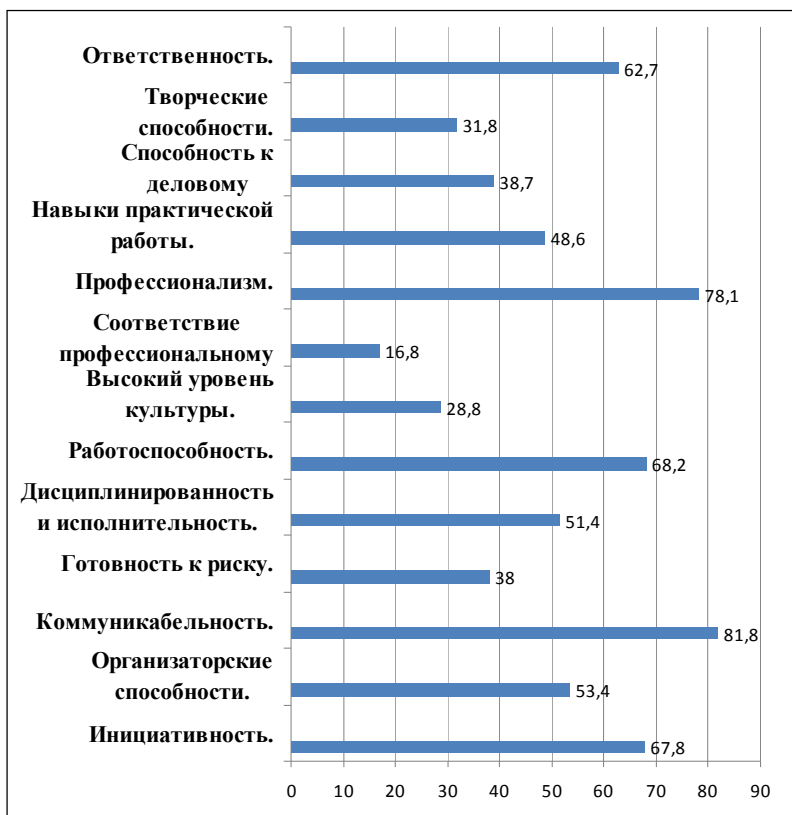


Рис. 3.1. Качества, необходимые молодому специалисту для профессионального продвижения (%)

Инициативное начало отметили в себе только 41% выпускников, готовность к риску – 30%, что плохо согласуется с вызовами современного рынка труда. Недостаточным они считают и свои коммуникативные качества. При этом отмечена по сравнению с императивными качествами более высокая развитость ответственности, организаторских способностей, дисциплинированности, способности к деловому сотрудничеству, т. е. характеристик «традиционного» специалиста. Таким образом, самооценка выпускниками своих личностных качеств показала недостаточный уровень развития их социальной субъектности, который соответствовал бы рыночным условиям трудоустройства. Ведь именно специалист с высоким уровнем социальной субъектности будет всегда востребован современным работодателем, так как он быстрее ориентируется в принятии сложных решений и находит новые подходы для качественной реализации поставленной цели.

Для нашего исследования данная информация интересна в двух аспектах: первый – возможности профессионального продвижения. Второй – узнать, какие качества являются «сквозными» в связке «вуз-адаптация-профессиональный рост».

Сопоставление необходимых качеств показало, что универсальными для молодых специалистов являются такие качества, как коммуникабельность, работоспособность и ответственность. А вузу необходимо работать над формированием и развитием у своих воспитанников таких качеств, как инициативность и профессионализм (см. таблицу 3.3).

Возможно ли воздействие высшего учебного заведения на развитие личностного потенциала специалиста и, если возможно, то в какой степени и на какие его характеристики? Если выделить в личностном потенциале нравственные качества, приверженность ценностям профессиональной культуры, то нам представляется возможным и необходимым влияние через систему воспитательной работы на все его компоненты.

В основе системы воспитательной работы НУА в условиях непрерывного образования лежит единая ценностная система, сохранение преемственности и традиций, формирование личности, способной к постоянному саморазвитию, готовой жить

Таблица 3.3

Сравнение качеств, необходимых молодым специалистам при адаптации и профессиональном росте с теми, которые формируются у них в вузе (%)

		Необходимые для карьерного роста		Необходимые для адаптации		Формируемые в вузе	
		%	ранг	%	ранг	%	ранг
1.	Инициативность	67,8	4	35,1	5-6	18,8	10
2.	Организаторские способности	53,4	6	23,0	10-11	36,6	6
3.	Коммуникабельность	81,8	1	52,3	3-4	58,2	1
4.	Готовность к риску	38,0	10	8,0	13	9,6	13
5.	Дисциплинированность и исполнительность	51,4	7	55,0	1-2	41,8	3
6.	Работоспособность	68,2	3	55,0	1-2	37,7	5
7.	Высокий уровень культуры	28,8	12	25,3	9	44,2	2
8.	Соответствие профессиональному имиджу	16,8	13	18,0	12	14,4	12
9.	Профессионализм	78,1	2	32,5	7	17,8	11
10.	Навыки практической работы	48,6	8	26,5	8	26,0	7
11.	Способность к деловому сотрудничеству	38,7	9	35,1	5-6	21,2	9
12.	Творческие способности	31,8	11	23,0	10-11	25,3	8
13.	Ответственность	62,7	5	52,3	3-4	40,4	4

и трудиться в условиях постоянно меняющегося общества, неопределенности и многовекторности его развития. Важно отметить, что воспитательной работе в вузе присуще совпадение ее главных установок с глубинными потребностями будущих молодых специалистов. Подобная «неразрывность» возможна в развивающей образовательной среде. Именно культурно-образовательная среда вуза вооружает будущего молодого специалиста ценностями-идеалами, которые его ориентируют на будущее, стимулируют самостоятельную и инициативную деятельность, моральную ответственность за формирование

качеств, необходимых в своей будущей профессиональной деятельности, овладение ценностями профессионального сообщества [21]. Воспроизводство традиционных ценностей академической культуры в культурно-образовательной среде в тоже время должно быть скоррелировано с требованиями времени, рыночными ценностями. Их императивами выступают стимулирование индивидуальной активности и ответственности, вера в себя, в свои способности и возможности, нацеленность на достижение высоких результатов в профессиональной самореализации. В них проявляется амбициозность жизненных планов – и успешная профессиональная карьера, и материальная обеспеченность, и общественный престиж. Эти послылы иницируют «точки роста» культурно-образовательной среды. В НУА сложились и доказали свою эффективность условия для:

- ❖ активного включения студентов в систему практик и стажировок;
- ❖ развития самостоятельных начал в личностном и профессиональном развитии;
- ❖ развития мотивации достижения, на карьерный рост.

Они способствует вовлечению студентов в коллективную творческую деятельность, которая способствует формированию навыков взаимодействия, сотрудничества, взаимопомощи, развитию коммуникативных качеств. Позитивные результаты в формировании профессионально значимых качеств дают участие в волонтерском и вожатском движении, существующем в академии более двадцати лет. В НУА работает студенческий трудовой отряд, в структуру которого входят разнообразные отряды: вожатых, волонтеров, аниматоров, отряд экскурсоводов и др.

Приоритет по эффективности позитивного воздействия держит вожатский отряд. Его влияние на формирование профессионально значимых качеств предопределяется заметными результатами в овладении социальными навыками, получением практического опыта работы, усиливающего конкурентные преимущества будущего молодого специалиста, первыми достижениями на пути индивидуальной активности и ответ-

ственности, усилением духовных начал в социальных связях и др.

Эффективность данного вида практической деятельности подтверждают как опросы самих студентов, так и выпускников, которые высоко оценивают его влияние на свое личностное и профессиональное становление. В мотивах выбора этого вида внеучебной трудовой деятельности, как правило, превалировало стремление к самореализации, стремление к самостоятельности, развитие лидерских качеств, приобретение опыта работы в команде, выявление резервов своих адаптивных возможностей.

Стажировки в гостиничном бизнесе Турции, Греции, США, участие в волонтерских проектах и программах в Украине и за ее пределами обеспечивают:

- ❖ эффективную социализацию в процессе накопления жизненного и профессионального опыта;
- ❖ развитие мотивации ответственности, самостоятельности, самовыражения;
- ❖ укрепление финансовой независимости;
- ❖ развитие межкультурной коммуникации;
- ❖ интенсивное совершенствование иностранного языка.

Исследования раскрывают сложную взаимосвязь трудовых, материальных мотивов и мотивов самовыражения, свободы и самостоятельности в мотивационной структуре участников СТО.

Также большую роль в формировании личности будущего молодого специалиста в НУА играют общественные молодежные организации, которые интегрированы в культурно-образовательную среду академии уже более двадцати лет, среди них: профсоюз студентов, студенческий союз. Молодежные организации курируют работу клубов «по интересам», которая довольно широко представлена в академии: Бизнес-клуб, Политклуб, Евроклуб, Английский клуб, клуб «Комильфо» (интеллектуальный клуб), Туристический клуб, Спортивный клуб, Киноклуб, Литературный клуб («ЛиК»). Практики участия и организации придают импульс развитию лидерских качеств, прививают «вкус» к общественной деятельности, пониманию ее важности и значимости.

Культурно-образовательная среда академии открывает неограниченные возможности для формирования социального капитала будущих специалистов, который накапливается в процессе активного социального взаимодействия и создает им социальный, культурный ресурс эффективной профессиональной деятельности.

Системное и последовательное включение студентов с 1-го по 6-й курс в разнообразные целевые контакты научного, информационного, трудового, общественного, организационно-управленческого характера создают кумулятивный эффект приращения у них компетентной коммуникации, ценностных смыслов профессии, гражданского участия. В конечном итоге сформировавшиеся на основе социального капитала личностные и профессиональные качества – эффективная коммуникация, способность к командному сотрудничеству, социальная активность, профессиональная приверженность, лояльность к корпоративным ценностям – становятся конкурентными преимуществами выпускников, обеспечивая им карьерный рост.

Таким образом, импульс к самостоятельности, «спровоцированный» системой воспитательного воздействия НУА, сформировал осознанные ориентации выпускников на конструирование своего личностного и профессионального потенциала, на расширение рамок внешних условий, снятие ограничений чисто студенческого опыта жизни.

Проведенный опрос выпускников «Народной украинской академии» выявил достаточно высокий тонус влияния высшего учебного заведения на развитие их личностных качеств. Более половины выпускников отметили, что коммуникативные способности в большей мере были сформированы в период обучения в вузе, 44% из них подтвердили значимую роль вуза в формировании уровня их профессиональной культуры. Этому способствовала особая атмосфера учебного заведения, проявляющаяся в обстановке педагогики партнерства и активной внеучебной деятельности будущих специалистов, которые реализовали в различных студенческих объединениях, клубах, секциях и коллек-

тивах свои творческие запросы, таланты, спортивные способности, лидерские качества.

Вместе с тем, как показали результаты исследования, только около половины выпускников работает по специальности, полученной в НУА. Одной из причин такой ситуации является низкий уровень материального положения, вынуждающий выпускников искать работу по близкой либо по другой специальности, но с более высоким заработком. С другой стороны, поиск работы по специальности в условиях рынка требует значительных усилий, соответствующей мотивации, активности и готовности к риску. Часть студентов совсем не мотивирована на интенсивное и результативное обучение, ориентирована на получение диплома о высшем образовании как признака определенного символического капитала, вполне достаточного для реализации их жизненных планов. Поэтому проблема качества профессиональной подготовки и результативной воспитательной работы в вузе продолжает оставаться достаточно острой.

В этом ключе представляет интерес взгляд выпускников о том, чему необходимо уделять наибольшее внимание в процессе вузовской подготовки. Их ответы носят достаточно прагматичный характер (см. табл.3.4).

Безусловно, преодоление стихии рынка труда и успешная профессиональная самореализация выпускников, их восходящая трудовая карьера предполагает комплексное и более глубинное выстраивание приоритетов современной профессиональной подготовки, нежели реализация отмеченных выше выпускниками НУА позиций. Они важны, но векторы развития информационного общества, базирующегося на экономике знания, задают новые контуры качеств современного специалиста. Доминантами выступают, прежде всего, гибкость, т. е. способность адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям профессиональной деятельности, креативность как способность к инновации, ориентация на постоянное саморазвитие. Подготовка такого специалиста ориентирует высшую школу на системную модернизацию образовательной деятельности, ее структуры,

Таблица 3.4

**Мнения выпускников о том, на что необходимо
уделять наибольшее внимание в процессе вузовской
подготовки**

№	Направления вузовской подготовки	%
1.	Развитию навыков свободного владения иностранным языком.	75,3
2.	Развитию умений свободного пользования современными компьютерными программами, IT-технологиями.	72,6
3.	Развитию практических навыков по специальности.	69,5
4.	Формированию организаторских способностей, умений спланировать работу, в том числе командную.	63,4
5.	Отработке навыков публичных выступлений, ведения переговоров.	63,0
6.	Формированию умений анализа и обобщения информации, письменного изложения мыслей.	49,0
7.	Обсуждению новейших достижений науки в сфере профессиональной деятельности.	34,9
8.	Теоретической подготовке по специальным дисциплинам.	17,5
9.	Теоретической подготовке по общенаучным дисциплинам.	7,2

содержания и организации. К важным направлениям модернизации можно отнести модульную организацию учебного процесса, внедрение новых учебных программ и курсов, значительное увеличение числа научно-исследовательских проектов, создание новых методик и форм преподавания, обучения и воспитания, использование современных цифровых сетевых технологий, максимальная компьютеризация учебного процесса, углубление гуманитаризации учебного и воспитательного процесса.

В проводимом «Народной украинской академией» эксперименте по отработке нового образовательного модуля осуществляется непрерывное многоступенчатое образование от дошкольного до послевузовского. Его целью является формирование творческой, активной, всесторонне подготовленной к жизни и труду личности на основе комплексного, гармоничного влияния

на студента. К завершению профессиональной подготовки в университете у молодого специалиста должна быть сформирована стойкая потребность в постоянном обучении и самосовершенствовании в профессии на протяжении всей жизни.

Если рассматривать карьеру как саморазвертывающийся и самоцельный процесс, который обеспечивает индивиду востребованную компетентность и высокую мобильность на протяжении всего периода трудовой активности, то непрерывное образование выступает необходимым условием успешной профессиональной самореализации выпускников вуза и их карьерного роста. Оно гарантирует им возможность постоянного самосовершенствования и профессиональной самореализации. Выпускникам НУА был задан вопрос: «Как Вы думаете, способствует ли непрерывное образование успешной профессиональной деятельности и трудовой (служебной) карьере?». 63,4% ответивших подтвердили, что непрерывное образование способствует успешной профессиональной деятельности, 56,2% – трудовой карьере. У значительного большинства выпускников понимание необходимости непрерывного образования, самообразования становится органичным.

Таким образом, можно констатировать, что главным фактором успешной реализации своего профессионального выбора выпускниками на рынке труда после окончания вуза и карьерного роста выступает качественный уровень профессиональной подготовки. Но вместе тем большое значение приобретает система оптимизации процесса трудоустройства, включающая расширение форм и видов практики, дополнительные механизмы развития социального опыта и активности, многообразия коммуникативных связей, «подпитки» мотивов достижения и саморазвития в воспитательной работе, обучение навыкам поиска работы и построения карьеры. В качестве приоритетов повышения качества профессиональной подготовки можно обозначить такие направления образовательной деятельности, как взаимодействие образовательной, воспитательной, научно-исследовательской и научно-методической работы; переход

к новой, компетентностной модели оценки специалистов и качества их подготовки; установление широких контактов с предприятиями, объединение учебно-воспитательной работы вуза и возможностей предприятия с целью подготовки конкурентоспособных специалистов – профессионалов; освоение студентами социального опыта в период обучения через активную социально значимую деятельность [6, с. 248].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Динамичная социально-экономическая ситуация, изменения в профессионально-трудовой сфере, особенности профессионализации личности в условиях негарантированной трудовой занятости, разбалансированность рынка труда и образовательных услуг объективно отражаются в профессиональных практиках выпускников вузов, ставя, в свою очередь, перед высшим учебным заведением новые вопросы.

В этих условиях вуз вынужден пересматривать подходы к подготовке специалиста с учетом многих факторов, в том числе и вариативного трудоустройства выпускников после окончания учебного заведения, и ориентироваться на новые критерии качества и успешности профессиональной социализации. Ведь именно в этот период у будущего специалиста закладываются основные профессиональные взгляды и навыки, и часто от правильности «старта» зависит успех всей дальнейшей профессиональной карьеры выпускника.

Этим обусловлен интерес к изучению связи системы подготовки специалистов в вузе, профессиональной социализации студентов и успешности профессиональной деятельности выпускников, что проявилось в ряде исследований, проведенных в последние 15 лет лабораторией проблем высшей школы Народной украинской академии.

Полученные данные стимулируют процессы адекватного восприятия происходящих изменений, турбулентного состояния экономики, рынка труда, образования и ответной реакции (проактивного поведения) на эти вызовы со стороны так называемой триады «вуз – выпускник – работодатель».

Изучение профессиональных позиций выпускников показало, что их карьерный путь может приобретать те или иные специфические характеристики, риски и возможности. Здесь важен «удельный вес» значимости тех или иных индивидуальных

характеристик, субъективных факторов (индивидуальные навыки и компетенция, уровень и качество образования, индивидуальная активность т. д.), объективных факторов (социально-экономических, структурных изменений рынка труда и т. д.). Вследствие этого профессиональное развитие предстает как динамичный процесс и как открытая система, границы которой условны и достаточно подвижны.

Динамизм, текучесть и относительная неопределенность профессионального пути обуславливают сочетание традиционных и новых моделей карьер выпускников: независимой, для которой характерны предпочтения в трудоустройстве в разных организациях и выполнении различных работ; традиционной, ориентированной на должностной рост; традиционной, основанной на надежности работы и долгосрочной занятости; свободной/разобщенной, для которой успешность продвижения не так значима, как сама работа. Видимо, сдвиг в предпочтениях новых карьер возможен в силу развитых установок на непрерывное обучение, формирование компетенций в области информационных технологий, проявления гибкой системы карьерных ориентаций.

Подтверждением последнего является некоторое переосмысление выпускниками своей профессиональной деятельности, которая в русле рыночных отношений рассматривается, прежде всего, как возможность улучшить материальное положение (64%); а затем уже развить свои способности (52%); иметь любимое дело (35%).

Профессиональные практики выпускников как в зеркале отражают проблемы их трудовой адаптации.

Результаты исследований позволяют констатировать тот факт, что работа по специальности является фактором, способствующим удовлетворенности работой, и снижает количество трудностей, возникающих у выпускников в начале профессиональной деятельности. При этом несмотря на то, что 68% молодых специалистов продолжают работать по специальности, далеко не все из них (54%) испытали трудности в начале трудовой деятельности. В то же время 64% недавних выпускников вузов удовлетворены своей работой. Характерно, что среди

работающих по специальности в два раза больше в той или иной степени удовлетворенных своей работой (79,1%), чем среди тех, кто не работает по специальности (42,3%).

Среди наиболее значимых трудностей молодыми специалистами отмечены: невостребованность отдельных пластов знаний, отсутствие достаточной информации о специфике работы организации, недостаточно четкое представление о применении знаний на практике. Очевидно, что эти проблемы непосредственно выходят на аспекты профессиональной и организационной адаптации.

Обращение к анализу факторов, способствующих успешной адаптации, показало, что ее успешности, по мнению опрошенных, в большей степени способствуют навыки межличностного общения и благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Положительно на этот процесс также влияют навыки практической работы по специальности; включенность в общественную жизнь; навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями; опыт организаторской работы; удобный режим работы, благоприятные условия труда; творческий подход к решению задач.

Немаловажную роль здесь играет и личностный потенциал выпускников. Среди качеств, которые способствуют успешной адаптации, сегодня лидируют: работоспособность, дисциплинированность, исполнительность и коммуникабельность.

Одним из основных индикаторов, свидетельствующих об успешности адаптации, является удовлетворенность выпускников своей трудовой деятельностью, которая проявилась на уровне 74,6%. Эти данные позволяют говорить об успешности адаптации современных молодых специалистов.

В целом, как показали исследования, заканчивая учебу в вузе, молодые специалисты в той или иной степени представляют характер и содержание своей профессиональной деятельности. И чаще всего их ожидания оправдываются.

Говоря о качествах конкурентоспособного выпускника, следует отметить, что, по их оценкам, приоритетное место занимают организаторские способности, коммуникабельность,

владение иностранным языком. И особая роль в развитии тех или иных личностных качеств отводится высшему учебному заведению.

Очевидно, что нацеленность современного вуза на активное профессиональное развитие выпускников, их успешное трудоустройство и перспективную карьеру как определяющий критерий результативности подготовки специалистов имеет здесь особую значимость.

Следует отметить, что возросло значение таких составляющих вузовской подготовки, как владение иностранным языком, индивидуальный, творческий подход к обучению, участие в общественной жизни, знание психологии общения и опыт организаторской работы. Это означает, что в стратегии вуза эти направления должны активно развиваться.

Еще одной задачей должно являться формирование и развитие личностных качеств молодых специалистов, которые способствуют его успешным профессиональным практикам. Сопоставление требуемых и формируемых в вузе качеств показало, что противоречия существуют в отношении таких характеристик, как: работоспособность, дисциплинированность, ответственность, профессионализм, способность к деловому сотрудничеству, инициативность. Именно эти качества требуются в большей мере, чем их формирует вуз, что может стать одной из областей развития личности будущего специалиста.

Изучение профессиональной социализации в вузе как процесса активной реализации накапливаемого профессионального опыта выявило ряд проблемных зон, среди которых:

- недостаточная сформированность лидерских качеств у будущего специалиста, его творческой активности, что показало необходимость привлечения студентов к активному участию в социально значимых формах внеаудиторной работы;
- неопределенная модель поведения, когда молодые люди не определились в своей профессиональной жизни, неадекватно оценивают свои возможности, и несамостоятельная модель поведения.

Таким образом, результаты профессионального развития

зависят как от деятельности вуза (ориентация содержания обучения на запросы рынка труда, развивающая культурно-образовательная среда), так и от самого студента (овладение навыками практической работы по специальности, включенность в общественную жизнь, участие в научно-исследовательских проектах, социально-творческих практиках, приобретение опыта организаторской работы, свободное владение новейшими информационными технологиями), что нужно учитывать в ходе управления процессом профессиональной социализации в вузе.

Неоспоримым является тот факт, что высшее учебное заведение может создать условия для самого активного участия будущих специалистов в различных областях деятельности: профессиональной, общественной, культурной. Включение в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ (студенческие общественные организации, студенческие клубы, академии лидеров, постоянно действующие профессиональные школы, студенческие трудовые отряды, художественные коллективы, социально значимые студенческие проекты и т. д.), обеспечивает накопление разнообразного опыта и возможность выбора различных вариантов и моделей карьеры.

Результаты проведенного исследования выявили значительное влияние культурно-образовательной среды вуза, которая создает неограниченные возможности для формирования социального капитала будущих специалистов через системное и последовательное включение студентов в течение всего периода обучения в разнообразные целевые контакты и практики научного, информационного, трудового, общественного, организационно-управленческого характера, создавая эффект приращения у них компетентной коммуникации, ценностных смыслов профессии, гражданского участия.

Как показывает практика, одним из путей обеспечения качества профессиональной подготовки является объединение учебно-воспитательной деятельности вуза и возможностей производства с целью подготовки конкурентоспособных, высококвалифицированных специалистов-профессионалов,

способных в максимально короткие сроки приспособиться к новым общественным обязанностям; установление широких контактов с предприятиями, что дало бы возможность как прохождения студентами практики, так и последующего их трудоустройства, отслеживания адаптации и профессионального становления молодых специалистов на рабочих местах, использование полученной информации в процессе совершенствования системы профессионального образования.

В этом направлении в вузе разработана специальная система трудоустройства выпускников, что позволяет им научиться анализировать изменения, происходящие на рынке труда, и учитывать их в своей профессиональной деятельности, планировать и контролировать изменения в своей карьере, составлять резюме, оценивать предложения о работе

На основании проведенного анализа профессиональных практик выпускников представляется достаточно важным системное сотрудничество с работодателями, широкое использование опыта создания на базе высших учебных заведений и предприятий учебно-научно-производственных комплексов, что позволит учитывать интересы развития вуза и предприятия, осуществлять интеграцию «вуз – предприятие» в направлениях профессиональной подготовки (привлечение специалистов к формированию образовательных программ, ведению практических курсов), организации практического обучения, проведению научных исследований.

В большей степени могли бы способствовать решению вопросов занятости и успешного трудоустройства выпускников такие направления работы:

- коррекция обучения, когда степень ориентированности образовательных программ на опережающий характер изменений станет ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки специалистов;
- эффективная организация непрерывной практической подготовки;
- усвоение социального опыта в период обучения через активную социально значимую деятельность;

- организационное сопровождение (карьерный тьюторинг) профессиональной карьеры на всех этапах обучения;
- формирование предпринимательской инициативы у будущих специалистов и подготовка их к реализации самозанятости посредством организации мероприятий обучающего характера, конкурсов, бизнес-проектов;
- организация в вузах тренингов и курсов самоуправления для получения практических навыков самопрезентации и организации свободного времени;
- помощь через социальные технологии в успешном трудоустройстве выпускников;
- обучение навыкам планирования профессиональной карьеры и контроля ее изменений;
- обеспечение эффективности системы сопровождения выпускников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеенко М. А. Анализ факторов, влияющих на адаптацию персонала [Электронный ресурс] / М. А. Авдеенко, Е. В. Слепцова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XLVI междунар. науч.-практ. конф. № 2(46). – Новосибирск, 2015. – Режим доступа: <https://sibac.info/conf/econom/xlvi/40901> (дата обращения: 12.05.2016). – Загл. с экрана.

2. Астахова В. И. Непрерывное образование как гуманистическая основа новой образовательной парадигмы / В. И. Астахова // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2010. – Т. 16. – С. 7–21.

3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

4. Бирченко Е. В. Качество профессиональной подготовки выпускников вузов: оценка работодателей / Е. В. Бирченко // Грані. – 2011. – № 2. – С. 85–90.

5. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс] : звіт про результати дослідження Київ. міжнар. ін-ту соціології, 2013 р. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268> (дата обращения: 10.05.2016). – Загл. с экрана.

6. Зверко Т. В. Професійна соціалізація студентів: особливості та проблеми реалізації у сучасних умовах / Т. В. Зверко // Приоритеты развития современного образования: теория, методология, практика: материалы междунар. научно-практ. конф., 17-18 февр. 2014г. / Харьк. гуманитар. ун-т «Нар. укр. акад.» [и др.]. – Харьков, 2014. – С. 241–248.

7. Зверяков М. Особливості формування магістерських програм наукового і професійного спрямування з урахуванням

вимог бізнес-середовища / М. Зверяков, А. Ковальов, Т. Кублікова // Вища шк. – 2011. – № 4. – С. 23–33.

8. Качество профессиональной подготовки выпускников вузов в оценке работодателей: отчет о результатах социологического исследования 2010 г. / Нар. укр. акад. ; [сост.: Е. В. Бирченко, О. С. Овакимян]. – Харьков : Изд-во НУА, 2011. – 36 с.

9. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. /А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2005. – Режим доступа: URL: http://dps.smrtilc.ru/Method_K_Pr_3/L_Kibanov_5_2_5_3.htm (дата обращения: 20.04.2016). – Загл. с экрана.

10. Ключарев Г. А. Частное (негосударственное) высшее образование: инновационный потенциал и инвестиционная привлекательность (по материалам экспертного опроса) 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=1869> (дата обращения: 21.09.2016). – Загл. с экрана.

11. Положення про лабораторію планування кар'єри (ЛПК) : затв. ректором ХГУ «НУА» Астаховою К. В., 2014 р. / Харк. гуманітар. ун-т «Нар. укр. акад.». – Харків, 2014. – 3 арк.

12. Проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов в современном украинском обществе : отчет о социол. исслед. / Нар. укр. акад. ; [сост.: Е. Г. Михайлева]. – Харьков, 2001. – 72 с.

13. Проблемы профессионального выбора и занятости молодежи на региональном рынке труда : (по материалам социол. исслед. 2010 года) / Харьк. гуманитар. ун-т «Нар.укр. акад.» ; [сост.: В. И. Астахова, Е. Г. Михайлева, Е. В. Бирченко и др.]. – Харьков : Изд-во НУА, 2010. – 60 с.

14. Седых А. Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру [Электронный ресурс] / А. Б. Седых. – Режим доступа: http://chsu.kubsu.ru/arhiv/2012_2/2012_2_Sedich.pdf (дата обращения: 18.09.2016). – Загл. с экрана.

15. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О. М. Балакірєва (керівник авт. кол.), В. В. Онікієнко, О. В. Валькована та ін. – Київ : Держ. ін-т розвитку сім'ї і молоді, 2004. – 144 с.

16. Трудовая адаптация работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jandd-guitars.com/index.php?id=393&request=full> (дата обращения: 04.05.2016). – Загл. с экрана.
17. Тюлькина Ю. С. Многоуровневая адаптация персонала: механизм и методика формирования : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Тюлькина Юлия Сергеевна; Воронеж. гос. ун-т. – Воронеж, 2010. – 231 с.
18. Федчук Ю. Программа набора и адаптации персонала / Ю. Федчук // Справ. по упр. персоналом. – 2002. – № 9. – С. 59–62.
19. Что подразумевают под трудовой адаптацией персонала и для чего она нужна [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/adaptaciya-personala/chto-podrazumevayut-trudovoj-adaptaciej-personala-i-dlya-chego-ona-nuzhna.html> (дата обращения: 10.05.2016). – Загл. с экрана.
20. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-метод. пособие / С. В. Шекшня. – 4-е изд. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с
21. Чибисова Н. Г. Воспитательная работа – важнейшее направление деятельности Народной украинской академии / Н. Г. Чибисова // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2016. – Т. 22. – С. 84–93.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Карьера выпускников НУА: истории успеха

Основанная в 1991 году Народная украинская академия за 25 лет своего существования поставила на крыло, более 3000 специалистов и магистров.

Факультет «Бизнес-управление» подготовил около 1500 экономистов.

Факультет «Референт-переводчик» – почти 1700 переводчиков английского, немецкого, французского и испанского языков.

Факультет «Социальный менеджмент» выпустил свыше 240 социологов.

Всем выпускникам было обеспечено первичное трудоустройство.

По данным исследований лаборатории планирования карьеры – первичное трудоустройство выпускников на 80% связано с полученной специальностью.

Сегодня многие из них стали большими специалистами в своей профессии, топ-менеджерами в компаниях, открыли свое дело и добились заметных успехов в бизнесе. О каждом из них есть, что рассказать и чем гордиться. В брошюру попала лишь малая доля заслуживающих внимания историй успеха.



*Алексей Чернышов,
БУ-1999*

Алексей Чернышов – один из самых успешных наших выпускников. Не каждому удается в 34 года стать топ-менеджером крупной бизнес-структуры. Более

десяти лет Алексей работает в Концерне «АВЭЖ» и в настоящее время является совладельцем, акционером компании, курирует ряд крупных финансовых проектов.

Удача? И не только. Ибо со студенческих лет был нацелен на дело. Отличаясь высокой работоспособностью, успевал многое. Главное – на старших курсах активно набирался практического опыта. Работал и бухгалтером, и экономистом.

Сейчас он с благодарностью вспоминает преподавателей, сотрудников деканата «Бизнес-управление», декана В. В. Астахова, которые шли навстречу и создавали условия для совмещения учебы и работы.

Алексей считает, что НУА – учебное заведение, которое меняет отношение к жизни, формирует особую философию мировосприятия, основанную на критическом анализе, преодолении стереотипов. НУА создает такую учебную и внеаудиторную атмосферу, в которой каждый ощущает себя нужным членом большой команды.

Ключевую роль в расширении профессионального и жизненного кругозора Алексея сыграла стажировка в международном институте «Project Management Institute» в Питсбурге (США). Она помогла ему также значительно продвинуться в изучении английского, сделав его свободным языком, что немаловажно в бизнесе.

Такой «запас прочности» позволил Алексею сразу после окончания вуза стать начальником финансово-экономической группы Консорциума «Вестрон», а затем финансовым директором компании «Телесенс Украина».

Достигнуть результата, сделав окружающую жизнь более комфортной для людей – в этом Алексей получает наиболее полное удовлетворение от своего труда.



Ольга Гонца, БУ-2007

Карьера одной из самых ярких выпускниц академии, Ольги Гонцы, началась еще с вожатской работы в МДЦ «Артек» и штампа с артековскими ромашками в трудовой книжке. Начиная с четвертого курса, она получила работу рекрутера в TEAM Information Services – американской компании, специализирующейся на аутсорсинговом рекрутинге и программировании. Эта работа помогла развить ей навыки общения на английском языке, получить знания в области информационных технологий. А уже на 5-м курсе она стала членом команды Харьковской компании «Галерея мобильной связи», учредителями которой являются наши выпускники.

Свой профессиональный путь в ней Ольга начала в должности бизнес-аналитика, а сейчас занимает должность заместителя коммерческого директора в той же компании и руководит сетью розничных магазинов, интернет магазином.

Ольга отмечает, что в связи со спецификой должности наиболее полезными оказались знания информационных технологий и высшей математики, статистики, и, конечно, знания в области экономики и финансов. Уже после выпуска она смогла оценить сдвоенность, а, учитывая объем иностранного языка на БУ, даже «утроенность» специальности – когда приходится готовить договоры и общаться с иностранными партнерами.

Ольга еще во время учебы зарекомендовала себя инициативной, ответственной, активной студенткой. Она была руководителем Студенческого научного общества, участницей многочисленных студенческих конференций разных уровней,

двукратным финалистом общеакадемического конкурса ораторского искусства, членом литературного клуба «ЛиК», одним из самых активных организаторов практически всех традиционных праздников академии. Ее плодотворная общественная деятельность отмечена званием «Студент года».

Вкус к общественной деятельности она сохраняет до сих пор. Уже несколько лет она является членом Попечительского совета НУА, активно работает в Ассоциации выпускников.

Даже сейчас наша выпускница не перестает удивлять своей активностью, жизнерадостностью и любознательностью. В свободное от работы время она увлекается туризмом: ходит с друзьями в пешие походы в горы, на байдарках, спускается в необустроенные пещеры. Так же любит читать как профессиональную, так и художественную литературу.



Клюзько Ольга, РП-2004

Детская мечта стать преподавателем английского языка привела Ольгу в НУА на факультет «Референт-переводчик». На втором курсе ее пригласили остаться в той фирме, где она проходила практику. После года работы и учебы получила приглашение попробовать свои силы в качестве переводчика в крупной торговой компании. И она не упускает такой возможности. Все было романтично: командировки, переговоры, интересные встречи.

Благодаря опыту работы, упорному труду и детской мечте вот уже 13 лет Ольга является руководителем школы иностранных языков ElSol в Харькове, а также преподавателем испанского и английского языков. За это время Ольгой и ее командой, в которую входят также выпускники НУА, было проделано много работы. Каждый учебник переделывался раз 40, тексты

усложнялись или упрощались, темы переходили от одного уровня к другому, грамматика вуалировалась играми, продумывалась система запоминания слов прямо на уроке, ведь девиз учебных курсов «Учимся здесь и сейчас. Ручки и тетради в сторону!».

Благодаря дисциплине, четкому планированию, огромному труду и терпению Ольге удалось достичь успехов в своем деле. А также оптимизм и вера, что все получится, помогли ей реализовать детскую мечту.

Ольга и всем желает никогда не сдаваться и верить – «Все мечты сбываются», а «дорогу осилит идущий!»



Майборода Роман, БУ-2007

Роман Майборода сегодня занимает пост генерального директора компании HoReCa Consulting, в состав которой входят гостиница «Виктория 4*», база отдыха «Малиновка», event агентство «Мамакабо», а также агентство бесшумных событий «Insade».

Как отмечает Роман, отношение к работе и дальнейшей профессиональной деятельности закладывалось еще в студенческие годы. Это и опыт работы на базе отдыха, и знания, полученные в процессе учебы, и наставления преподавателей и деканата.

Тем не менее, главным фактором успеха в его профессиональной деятельности стало желание и стремление заниматься любимым делом, делом, где можно реализовать свой потенциал.

Активная жизненная позиция Романа проявляется не только в работе. Сейчас он возглавляет Ассоциацию выпускников, является членом Попечительского совета, аспирантом и просто активным участником академической жизни.



Трушкина Дарья, БУ-2004

Прошло больше десяти лет с того момента, как Даша покинула стены НУА. Но академия всегда помнит ее как активную и способную студентку, амбициозную и неординарную личность.

За эти годы она успела исколесить весь мир от Азии до Америки, построить несколько успешных компаний, погрузиться в культуры разных стран, создать семью, стать диджеем и присоединиться к лучшей компании мира – Apple, где сейчас занимает должность главы App Store. Желание добиться финансовой свободы и стабильности предопределили ее карьерный и профессиональный путь.

По мнению Даши, не последнюю роль в этой истории сыграл прекрасный преподавательский – и не только – коллектив НУА.

Вот ее слова: «я никогда не оборачиваюсь назад и верю в то, что правильные решения нужно принимать с первой попытки. Моя история – доказательство, что академия стала правильным выбором. Я часто вспоминаю команду преподавателей, которые старались вложить в нас не только академические знания, но и донести простые человеческие ценности, о которых так часто забывают в процессе образования. Только с непревзойденной иронией Ольги Анатольевны Ивановой можно было полюбить и оценить тонкости «Экономики предприятия»; только с настойчивостью Екатерины Викторовны Астаховой можно было научиться дисциплине и пунктуальности; только с безграничным терпением Валентины Феофановны Сухиной мы осознавали важность развития мышления и разносторонности взглядов. Невозможно рассказать о каждом преподавателе, но каждому хочется сказать спасибо за терпение, время и веру в каждого из нас!»



*Гордиенко Инна,
РП-2015*

Будучи студенткой, Инна принимала участие в разных академических конкурсах и мероприятиях, была главой Евроклуба, участницей вожатского движения. Интерес у нее вызывали также волонтерские программы в целях получения профессионального опыта. Одной из таких программ стала Голландская миссия по репатриации пассажиров рейса МН17, следовавшего по маршруту Амстердам – Куала-Лумпур. Это был ее первый опыт в качестве переводчика, который и предопределил дальнейшую судьбу.

Сейчас Инна работает в Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) ассистентом по языкам. Поскольку ее должность напрямую связана с языковым переводом в различных сферах жизни (в основном, военной), ей пришлось выучить не только необходимую терминологию, но и получить базовые знания в данной сфере. Являясь представителем международной организации, ей постоянно приходится соответствовать всем установленным требованиям, что подразумевает под собой толерантность ко всему происходящему и гибкость в работе.

Инна считает, чтобы стать успешным в карьере, лишь знаний недостаточно, потому что сегодня профессионал – это не тот человек, который знает весь словарь от корки до корки, а тот, который умеет правильно передать мысль, не потеряв главного смысла. Это человек, который способен принимать решения в трудных ситуациях и брать на себя ответственность. Это человек, который не боится совершать ошибки и учиться на них. А еще это человек, который каждый день готов учить что-то новое, а не живет прошлым.

Главным увлечением Инны продолжают быть языки. Сейчас она учит шведский, а на очереди немецкий язык. Помимо языков, постоянно повышает свою квалификацию на онлайн-курсах по необходимым для работы темам: установлению диалога между сторонами конфликта, о предоставлении первой психологической помощи.

Профессиональному успеху помогает и ее жизненное кредо: если хочешь изменить мир в лучшую сторону, начни с себя. И она неустанно следует ему и продолжает верить в то, что мир на самом деле можно сделать лучше.



Золотухин Валерий, БУ-1999

Активное начало в личности и хорошие организаторские способности привели Валерия в студенческие годы в созданный в то время Студенческий союз. Став заместителем председателя студенческого союза, инициировал множество интересных дел, проектов. Одним из самых значимых был конкурс студенческих бизнес-планов.

Целеустремленность, мотивация на результат, постоянное саморазвитие выстроили впечатляющую профессиональную карьеру – от специалиста по продажам до топ-менеджера крупнейшей торговой компании.

В настоящее время Валерий занимает пост директора одной из самых крупных розничных сетей по продаже мобильных телефонов и сопутствующих услуг ООО «АЛЛО». Он отвечает за комплексное управление ООО «Алло», разработку и достижение стратегических целей компании, за развитие и диверсификацию бизнеса, внедрение инновационных разработок в компании. Ключевая ответственность состоит в обеспечении необходимой прибыльности и рентабельности бизнеса.



Санин Андрей, БУ-2001

Стартом профессиональной карьеры, по словам Андрея, он обязан академии, а именно профессорскому составу. Благодаря их рекомендациям и содействию он начал свою профессиональную деятельность с позиции главного бухгалтера нескольких небольших компаний, будучи на тот момент выпускником 3-го курса. Уже на 5-м курсе Андрей стал начальником экономического отдела издательства «Фолио».

«Я помню свой первый рабочий день – суета и нервозность, легкая паника. По теоретическим знаниям я даже мог вести полемику с практикующими специалистами, а вот на практике даже накладную приходилось выписывать дважды. Со временем пришло понимание в систематизации и организации рабочего процесса, определение своей зоны ответственности. Это интересный и поучительный процесс, перешагнуть который нельзя».

Круг интересов Андрея в годы учебы концентрировался вокруг профессии. В ее постижении постоянно стремился выйти за рамки материалов учебников. На протяжении многих лет возглавлял студенческий Бизнес-клуб.

Сегодня Андрей генеральный директор ООО «ИПК «АМ Групп» (г. Днепр), которая занимается управлением активами и проектами в трех странах СНГ (Украина, Российская Федерация, Республика Беларусь) с консолидированной капитализацией активов более 200 миллионов долларов. Основными направлениями деятельности компании являются: сельское хозяйство, машиностроение и сегменты в металлургии.

Андрей считает, что емугодились все знания и организаторские навыки, полученные в стенах академии. А использование концепции непрерывного образования и развития стало его главным профессиональным принципом.

Все свое свободное время он уделяет семье и спорту. И не

упускает возможности встретиться с выпускниками НУА на корте, чтобы поиграть в сквош.



Татьяна Тарасенко, СМ-2005

Еще студенткой Таня устроилась на работу в IT компанию «EclipseSP» (ныне Sigma Software), когда в ней трудилось всего около 30 человек, и она стала первым HR-ом. А сегодня она уже занимает должность руководителя отдела по управлению персоналом, в который входит уже 37 сотрудников. А в самой компании штат вырос до более, чем 600 человек. Примечательно, что в отделе успешно работают и другие выпускники Народной украинской академии, среди которых Дарья Шевченко, Додох Анна и Станислав Ждан. Их на работу пригласила Татьяна, будучи уже руководителем. Кроме того, она ежегодно постоянно принимает на стажировки студентов факультета «Социальный менеджмент», обеспечивая им полноценную практику.

За эти годы работы Татьяна сумела вырастить свою сплоченную команду, в которой достойное место занимают выпускники НУА. Хотя трудностей было немало.

Татьяна вспоминает: «Я хорошо помню свой первый рабочий день. Конечно, мне было немного страшно. Во-первых, казалось, что я не помню ничего из того, что знаю. Во-вторых, усложняла адаптацию специфика компании. Поскольку ее деятельность была связана с информационными технологиями. Множество разнообразных терминов на тот момент были для меня китайской грамотой. Но мне повезло, у меня был потрясающий руководитель, который дал мне немного времени войти в дело и выйти на результаты, которые от меня ожидали в работе.

Академия дала мне основу всех тех знаний, которые я применяю в своей деятельности. Она же заложила мотивацию

к постоянному обучению и пополнению багажа своих знаний для постоянного профессионального роста. Но главное условие достижения высоких профессиональных целей – это любить к тому, что ты делаешь. И тогда появляется импульс расти, развиваться как личность, и это обязательно принесет результат».



*Козаковы Антон,
СМ-2003
и Анна, СМ-2008*

Выпускники факультета «Социальный менеджмент» семья Козаковых – пример интересной и успешной карьеры в области

управления персоналом. Сегодня их объединяет не только семья, но и собственный бизнес – компания «Achievement House».

Антон Козаков – именно тот выпускник, чьи личные качества сыграли решающую роль в становлении его как специалиста в области управления персоналом. Он всегда отличался открытостью, доброжелательностью к людям, высокой учебной мотивацией и ответственностью.

Будучи студентом, он всегда находился в эпицентре академической жизни, круговорота ее вечеров, праздников, конкурсов, традиционных акций. Непосредственно практический опыт Антон Козаков начал получать еще во время обучения в НУА.

Взрослая самостоятельность появилась после отработки двух летних сезонов педагогом-организатором в знаменитом Международном детском центре «Артек». Это были не только незабываемые страницы жизни, но и бесценный организаторский опыт.

Однако после окончания вуза трудоустроиться по специальности, к которой был склонен и стремился, без опыта работы оказалось делом не простым. И тут важно было не растеряться,

определиться со стратегией. А она для Антона заключалась в главном – получить опыт работы.

Поэтому он соглашается на работу продавцом-консультантом в магазине «Мамин дом», специализирующемся на продаже товаров для детей, позже на должность менеджера по продажам в «Доме кофе». И вот первая удача – в этой же фирме ему предлагают работать менеджером по персоналу.

Следующая ступенька – работа в крупной компании «Омега-Автопоставка» с 2005-го года, где он дорос до руководителя отдела подбора и развития персонала. Все шесть лет профессиональной деятельности здесь – это последовательное наращивание компетентности и расширение масштаба выполняемых задач и зоны ответственности.

Как подчеркивает Антон, факультет «Социальный менеджмент» сыграл очень важную роль в его жизни. Полученное образование помогло ему сделать профессиональный выбор. Работая по специальности, полностью опирался на знания, которые приобрел в вузе, даже возвращался к конспектам, чтобы посмотреть интересующую информацию. Он часто вспоминает слова первого декана факультета Лобаневой В. В., когда она утверждала: «Хочешь учиться? Значит, все получится».

Аня уже более 9-ти лет работает в IT-отрасли: стартовала с позиции HR ассистента, принимала участие во всех HR процессах компании, затем определила для себя зону развития – рекрутинг и достигла позиции Recruitment Team Lead.

Сегодня, применяя накопленный опыт, Антон и Анна проводят открытое и корпоративное обучение по подбору, адаптации и мотивации персонала, по командообразованию, тайм-менеджменту и эффективным коммуникациям, организуют обучающие программы для руководителей.

Для их семьи самое большое увлечение и вовлечение – это передача накопленного опыта тем, кому он полезен в работе. Они постоянно участвуют в качестве спикеров на различных HR конференциях, проводят мастер-классы, тренинги, индивидуальное обучение. А все свободное время посвящают путешествиям.



Панченко Дмитрий, РП-2003

Во время учебы Дмитрию приходилось особое внимание уделять французскому языку, постоянно совершенствовать свои знания. Существенную роль в профессиональном и личностном становлении сыграла стажировка в Тунисском анимационном институте. Будучи студентом, к нему пришло понимание, что необходимо развиваться не только в рамках выбранной профессии, но и активнее участвовать в студенческих мероприятиях. Поэтому стал старостой научно-лингвистического кружка «Биография слов» под руководством доцента М. С. Лапиной. А это – неоднократное участие в научных конференциях, кропотливая работа над докладами и сообщениями, интересные тематические семинары и лекции, экскурсионные походы и творческие вечера. Далее уже молодым преподавателем возглавлял студенческий профсоюзный комитет и занимался воспитательной работой в качестве тьютора группы.

Если посмотреть на профессиональную деятельность Димы после окончания НУА, то она выглядит примерно таким образом. В 2003 году успешно завершил обучение на факультете «Референт-переводчик». И так понравилось учиться, что не захотел покидать родную *Alma mater*, и остался преподавать французский язык на кафедре романо-германской филологии. Поступил в аспирантуру на специальность «Структурная, прикладная и математическая лингвистика» и был закреплен за кафедрой информационно-аналитических систем (сейчас информационных технологий и математики).

Карьерная биография складывалась из следующих должностей: учитель французского языка в СЭПШ, преподаватель, методист, тьютор, председатель студенческого профбюро, старший преподаватель, декан, доцент, заведующий кафедрой. Был награжден грамотами за активное участие в общественной

жизни НУА, ответственное, творческое отношение к преподавательской деятельности, многократное участие в научно-практических конференциях и семинарах. Переводческий опыт приобретался непосредственно в процессе работы устным и письменным переводчиком.

Сегодня Дмитрий возглавляет кафедру теории и практики перевода, преподает переводческие практические и теоретические дисциплины, занимается переводами. После защиты кандидатской диссертации вместе с научным руководителем доцентом Лазаренко О. В. продолжает моделировать семантические связи в системах автоматического реферирования в рамках Лаборатории когнитивной лингвистики нашей академии. Проявляет интерес к методике преподавания перевода с помощью компьютерных технологий. А свободное от работы время старается максимально проводить с семьей. Любит природу, рыбалку, путешествия, спорт, книги, живопись.

Дмитрий считает, что студенческие годы – замечательная пора, однако на каждом жизненном этапе есть свои запоминающиеся и значимые события, которые нужно только суметь увидеть, и ко всему относиться с оптимизмом!



Лашин Петр, БУ-2003

Сегодня трудно представить академическую жизнь без Петра. Он, будучи членом Попечительского совета, активистом Ассоциации выпускников, постоянно инициирует множество полезных и важных акций, проектов развития НУА, в которые вовлекается все больше и больше выпускников. Высокая социальная ответственность по отношению к НУА нисколько не препятствует его плодотворной и успешной профессиональной деятельности. Он занимает престижную и ответственную должность в ТОП-

менеджменте АКБ «Мегабанк» – заместителя Председателя Правления.

Карьерный успех он нарабатывал годами, пройдя практически все должностные ступеньки в банке. По словам Петра, его карьерный успех предопределили личная мотивация, трудолюбие, искренность (уровень доверия), приверженность корпоративной культуре.

Наработанный опыт работы привел Петра к пониманию необходимости дальнейшего профессионального развития. Сегодня он аспирант Народной украинской академии и делает первые, но вполне удачные, шаги в преподавании спецкурса студентам.

Его жизненное кредо – действуй по совести, и осознанный страх поможет тебе адекватно реагировать на вызовы судьбы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ КАРЬЕРНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ АКАДЕМИИ И РОЛИ НУА В ИХ ФОРМИРОВАНИИ (n=312)

1. Какую специальность Вы приобрели после окончания вуза?

1.	Экономист.	37,3
2.	Переводчик.	26,4
3.	Социолог.	36,3

2. Чем для Вас, прежде всего, является профессиональная деятельность? (выберите не более 3-х вариантов ответов)

1.	Стабильное материальное положение для себя и своей семьи.	64,0
2.	Способ совершенствовать свой профессионализм.	32,2
3.	Работа по специальности.	12,3
4.	Перспектива сделать карьеру.	30,5
5.	Общение с достойными людьми, приобретение опыта работы в команде.	25,0
6.	Развитие своих способностей.	52,7
7.	Уверенность в завтрашнем дне.	22,6
8.	Независимость, самостоятельность в принятии решений.	26,0
9.	Любимое дело.	35,3
10.	Затрудняюсь ответить.	0,3
11.	Ваш вариант (напишите)	1,4

3. Заканчивая учебу в вузе, в какой мере Вы представляли характер и содержание своей будущей профессиональной деятельности?

1.	В полной мере.	19,2
2.	Отчасти.	62,0
3.	Не представлял(а).	16,8
4.	Затрудняюсь ответить.	2,1

4. Работаете ли Вы сейчас по специальности, полученной в вузе?

1.	Да.	39,7
2.	Нет.	50,3
3.	В настоящее время я вообще не работаю.	9,9

5. В какой степени представления о специальности, которые были у Вас еще во время обучения в вузе, совпали с реальной ситуацией?

1.	Совпали в полной мере.	9,6
2.	Скорее совпали, чем нет.	46,2
3.	Скорее не совпали.	19,2
4.	Не совпали совсем.	7,5
5.	Я вообще не работаю (не работал(а)) по специальности, полученной в вузе.	17,5

6. В какой сфере Вы сейчас работаете и какую должность занимаете? (напишите, пожалуйста)

7. В какой степени Вы удовлетворены своей работой?

1.	Полностью удовлетворен(а).	26,7
2.	Скорее удовлетворен(а).	47,9
3.	Скорее не удовлетворен(а).	6,2
4.	Не удовлетворен(а).	2,7
5.	Трудно сказать определенно.	6,2
6.	В настоящее время я вообще не работаю.	10,3

8. Если Вы в той или иной степени «не удовлетворены» своей работой, то почему? (возможен выбор нескольких вариантов ответов)

1.	Работа не связана с полученной специальностью.	9,6
2.	Отсутствуют возможности служебного роста.	13,0
3.	Отсутствуют условия для профессионального совершенствования.	8,2
4.	Не удовлетворяет заработная плата.	22,6

5.	Не устраивают взаимоотношения в трудовом коллективе.	3,8
6.	Не нахожу общего языка с руководителем предприятия (организации, учреждения).	1,0
7.	Не устраивают условия труда.	7,9
8.	Отсутствуют социальные льготы.	8,9
9.	Ваш вариант (напишите)	53,8
10.	В целом я удовлетворен(а) своей работой.	9,6
11.	В настоящее время я вообще не работаю.	9,9

9. В какой мере требования руководителя к выполняемой Вами работе соответствуют уровню полученной в вузе квалификации?

1.	Соответствуют в полной мере.	22,6
2.	Требования в целом выше, чем полученная квалификация.	22,3
3.	Требования в целом ниже, чем моя квалификация.	9,9
4.	Требования, предъявляемые работодателем ? полная противоположность полученной в вузе квалификации.	13,0
5.	Затрудняюсь ответить.	22,9
6.	В настоящее время я вообще не работаю.	9,2

10. Возникли ли у Вас трудности в начале трудовой деятельности?

1.	Да.	46,2
2.	Нет.	51,0
3.	Я никогда не работал(а) и в настоящее время не работаю.	2,7

11. Если «Да», то какие? (возможен выбор нескольких вариантов ответов)

1.	Недостаточное владение передовыми методиками и технологиями.	12,3
2.	Трудности в налаживании эмоциональных контактов в коллективе.	4,1
3.	Незнание специфики рыночных отношений.	9,9
4.	Отсутствие достаточной информации о специфике работы предприятия (организации, учреждения).	18,8
5.	Неумение организовать себя.	2,4

6.	Адаптация к трудовому коллективу.	9,6
7.	Недостаточно четкое представление о применении знаний на практике.	18,2
8.	Отсутствие навыков делового общения.	6,8
9.	Отсутствие навыков руководства.	8,9
10.	Интеграция профессиональных знаний, навыков и должностных обязанностей.	5,5
11.	Некомпетентность в вопросах трудового законодательства.	5,5
12.	Материальные проблемы.	5,8
13.	Работа, не соответствующая уровню квалификации.	6,5
14.	Невостребованность отдельных пластов знаний.	20,9
15.	Ваш вариант (напишите)	33,6
16.	Я никогда не работал(а) и в настоящее время не работаю.	3,1
17.	Другое	6,8

12. На Ваш взгляд, как часто сотрудники сталкиваются с проблемой адаптации в организации?

1.	Часто.	63,7
2.	Редко.	7,2
3.	Иногда.	28,4
4.	Никогда.	0,7

13. Кто, по Вашему мнению, в первую очередь должен решать вопросы, связанные с адаптацией сотрудника в организации?

1.	Вуз.	5,1
2.	Сам сотрудник.	59,9
3.	Руководитель организации (предприятия).	30,8
4.	Специалист по работе с персоналом.	54,8
5.	Специально организованные курсы.	4,5
6.	Наставник.	31,8
7.	Профсоюзные объединения.	0,7
8.	Ваш вариант (напишите)	3,8

14. Что, прежде всего, способствует успешной адаптации сотрудника в организации?

1.	Владение иностранным языком.	12,7
2.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями.	28,1
3.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности.	12,7
4.	Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности).	17,8
5.	Навыки практической работы по специальности.	44,9
6.	Опыт организаторской работы.	26,4
7.	Включенность в общественную жизнь.	29,8
8.	Навыки межличностного общения.	75,0
9.	Творческий подход к решению поставленных задач.	25,3
10.	Благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе.	73,3
11.	Удобный режим работы, благоприятные условия труда.	26,0
12.	Ваш вариант (напишите)	2,4

15. В какой степени знания, полученные Вами в вузе, необходимы Вам на рабочем месте?

1.	Необходимы в полной мере.	14,0
2.	В основном, необходимы.	29,8
3.	Необходимы частично.	46,2
4.	Совершенно не нужны.	4,8
5.	Затрудняюсь ответить.	2,7
6.	Я никогда не работал(а) и в настоящее время не работаю.	2,4

16. Является ли сегодня повышение квалификации одним из приоритетов в вашей жизни?

1.	Да.	62,7
2.	Нет.	20,5
3.	Затрудняюсь сказать.	16,8

17. Как Вы думаете, что может стать основным мотивом повышения профессиональной квалификации в современных условиях? *(возможен выбор нескольких вариантов ответа)*

1.	Потребность в самосовершенствовании.	57,2
2.	Профессиональный рост.	57,2
3.	Возможность увеличить свой доход.	67,8
4.	Стремление овладеть новейшими технологиями.	24,3
5.	Интерес к новым знаниям.	37,3
6.	Повышение квалификации является престижным.	7,2
7.	Возможность служебного роста.	36,6
8.	Возможность изменить свой социальный статус.	23,6
9.	Недостаток знаний, умений, навыков.	33,9
10.	Соответствие современным требованиям, предъявляемым рынком труда.	39,0
11.	Ваш вариант (напишите)	1,7

18. Как Вы считаете, что может быть основным демотиватором в принятии решения о повышении квалификации? *(возможен выбор нескольких вариантов ответа)*

1.	Достаточно высокий уровень знаний, умений, навыков, что обеспечивает возможность качественно выполнять свои профессиональные обязанности и без повышения квалификации.	18,5
2.	Отсутствие структур, которые могут обеспечить мне качественное повышение квалификации.	28,1
3.	Нехватка времени на повышение профессиональной квалификации.	57,9
4.	Отсутствие средств на повышение квалификации.	53,1
5.	Незаинтересованность в повышении квалификации, так как она не дает практически никаких преимуществ в профессиональной деятельности.	24,0
6.	Ваш вариант (напишите)	3,4

19. Какие из форм повышения профессиональной квалификации, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными? (сделайте отметку по каждой строке, где 5 – эффективна; 4 – скорее эффективна, чем нет; 3 – скорее не эффективна; 2 – не эффективна; 1 – затрудняюсь ответить)

1.	Самообразование	51,0	37,3	8,2	3,1	0,3
2.	Курсы повышения квалификации	26,7	46,2	19,2	4,8	3,1
3.	Бизнес школы, бизнес туры	32,9	39,4	15,8	3,8	8,2
4.	Специальные курсы, тренинги	43,2	44,9	8,9	2,4	0,7
5.	Семинары, конференции, круглые столы	22,3	43,5	25,3	6,8	2,1
6.	Стажировки за рубежом	62,3	29,5	3,4	1,4	3,4
7.	Получение второго высшего образования	24,7	40,4	21,6	9,9	3,4
8.	Стажировки в другой организации	31,5	43,5	14,7	3,8	6,5
9.	Обучение в аспирантуре, защита диссертации	11,3	27,4	28,1	21,2	12,0
10.	Ваш вариант (напишите)					

20. Какие факторы, на Ваш взгляд, в наибольшей степени определяют успешность повышения квалификации? (возможен выбор нескольких вариантов ответа)

1.	Возмещение затрат на обучение.	18,5
2.	Моральное удовлетворение.	37,7
3.	Профессиональный рост.	65,4
4.	Возможность увеличить свой доход.	67,5
5.	Возможность служебного роста.	45,5
6.	Возможность изменить свой социальный статус.	22,3
7.	Возможность расширить круг профессионального общения.	40,4
8.	Гибкость системы повышения квалификации.	11,3
9.	Возможность самосовершенствования.	39,4
10.	Трудно сказать определенно.	3,4
11.	Другое	0,7

21. Наряду с профессиональным совершенствованием в нашей жизни определенное место занимает служебный рост (трудова́я карье́ра). Какое из предложенных определений понятия «карьерá» наиболее соответствует Вашему мнению? (выберите 1 вариант ответа)

1.	Карьера – это индивидуальный трудовой путь человека, последовательность и комбинация ролей, которые он выполняет в течение всей жизни.	24,3
2.	Карьера – это последовательность должностей, занимаемых работником в одной организации.	1,7
3.	Карьера – это успешное поступательное продвижение работника вверх по служебной лестнице, изменение способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с его деятельностью.	46,9
4.	Карьера – это путь к успеху, успешное продвижение человека в области общественной, служебной, научной и другой деятельности.	24,7
5.	Карьера – это механизм добровольной смены человеком рабочего места.	0,7
6.	Другое	1,7

22. Как Вы думаете, в какой мере перечисленные факторы вузовской подготовки способствуют успешной трудовой карьере? (сделайте отметку по каждой строке, где 5 – способствует; 4 – скорее способствует; 0 – никак не влияет; 3 – скорее не способствует; 2 – не способствует; 1 – затрудняюсь ответить)

1.	Диплом о высшем образовании	27,1	41,8	19,5	6,5	4,8	0,3
2.	Владение иностранным языком	82,5	14,7	1,0	0,7	---	1,0
3.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями	83,9	13,7	1,0	0,3	---	1,0
4.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности	25,3	53,1	15,4	4,1	2,1	---
5.	Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности)	39,4	45,5	11,0	2,1	1,7	0,3
6.	Навыки практической работы по специальности	75,0	21,9	1,7	1,4	---	---

7.	Опыт организаторской работы	57,2	33,2	6,5	2,7	---	0,3
8.	Включенность в общественную жизнь	31,8	45,2	16,1	5,5	0,7	0,7
9.	Навыки межличностного общения	72,6	21,6	3,8	1,4	0,3	0,3
10.	Творческий подход к решению поставленных задач	52,7	34,9	9,6	1,7	0,7	0,3
11.	Ваш вариант (напишите)						

23. Верно ли для Вас следующее утверждение: «Я планирую свою карьеру?»

1.	Да, верно.	26,0
2.	Скорее верно, чем нет.	46,6
3.	Скорее не верно, чем верно.	16,1
4.	Нет, не верно.	5,5
5.	Затрудняюсь ответить.	5,8

24. Какие личностные качества специалиста, на Ваш взгляд, способствуют его успешному профессиональному продвижению? (возможен выбор нескольких вариантов)

1.	Инициативность.	67,8
2.	Организаторские способности.	53,4
3.	Коммуникабельность.	81,8
4.	Готовность к риску.	38,0
5.	Дисциплинированность и исполнительность.	51,4
6.	Работоспособность.	68,2
7.	Высокий уровень культуры.	28,8
8.	Соответствие профессиональному имиджу.	16,8
9.	Профессионализм.	78,1
10.	Навыки практической работы.	48,6
11.	Способность к деловому сотрудничеству.	38,7
12.	Творческие способности.	31,8
13.	Ответственность.	62,7
14.	Ваш вариант (напишите)	3,1

25. Какие из указанных качеств присущи Вам лично в большей мере? (возможен выбор нескольких вариантов)

1.	Инициативность.	41,4
2.	Организаторские способности.	46,9
3.	Коммуникабельность.	71,9
4.	Готовность к риску.	30,1
5.	Дисциплинированность и исполнительность.	56,8
6.	Работоспособность.	69,9
7.	Высокий уровень культуры.	38,4
8.	Соответствие профессиональному имиджу.	18,2
9.	Профессионализм.	40,1
10.	Навыки практической работы.	47,9
11.	Способность к деловому сотрудничеству.	45,2
12.	Творческие способности.	34,6
13.	Ответственность.	67,5
14.	Ваш вариант (напишите)	2,1

26. Какие из перечисленных качеств в большей мере были сформированы в период вашего обучения в вузе? (возможен выбор нескольких вариантов)

1.	Инициативность.	18,8
2.	Организаторские способности.	36,6
3.	Коммуникабельность.	58,2
4.	Готовность к риску.	9,6
5.	Дисциплинированность и исполнительность.	41,8
6.	Работоспособность.	37,7
7.	Высокий уровень культуры.	44,2
8.	Соответствие профессиональному имиджу.	14,4
9.	Профессионализм.	17,8
10.	Навыки практической работы.	26,0
11.	Способность к деловому сотрудничеству.	21,2
12.	Творческие способности.	25,3
13.	Ответственность.	40,4
14.	Ваш вариант (напишите)	2,1

27. Какие факторы вузовской подготовки, на Ваш взгляд, способствуют успешной профессиональной адаптации выпускников НУА? (возможен выбор нескольких вариантов)

1.	Диплом о высшем образовании.	31,8
2.	Владение иностранным языком.	70,5
3.	Навыки работы с информационными ресурсами и новейшими компьютерными технологиями.	62,3
4.	Высокий уровень теоретической подготовки по специальности.	25,0
5.	Владение несколькими специальностями (наличие сдвоенной специальности).	36,0
6.	Навыки практической работы по специальности.	41,4
7.	Опыт организаторской работы.	39,0
8.	Включенность в общественную жизнь.	43,8
9.	Навыки межличностного общения.	54,5
10.	Творческий подход к решению поставленных задач.	23,6
11.	Ваш вариант (напишите)	0,7

28. Чему, по Вашему мнению, необходимо уделять наибольшее внимание в процессе вузовской подготовки? (возможен выбор нескольких вариантов)

1.	Развитию навыков свободного владения иностранным языком.	75,3
2.	Обсуждению новейших достижений науки в сфере профессиональной деятельности.	34,9
3.	Теоретической подготовке по общенаучным дисциплинам.	7,2
4.	Развитию умений свободного пользования современными компьютерными программами, IT-технологиями.	72,6
5.	Формированию умений анализа и обобщения информации, письменного изложения мыслей.	49,0
6.	Отработке навыков публичных выступлений, ведения переговоров.	63,0
7.	Формированию организаторских способностей, умений спланировать работу, в том числе командную.	63,4
8.	Теоретической подготовке по специальным дисциплинам.	17,5
9.	Развитию практических навыков по специальности.	69,5
10.	Обсуждению проблем конкурентоспособности специальности на рынке труда.	16,1
11.	Ваш вариант (напишите)	1,4

29. Как Вы думаете, способствует ли непрерывное образование успешной профессиональной деятельности (сделайте отметку слева) и трудовой (служебной) карьере (сделайте отметку справа)?

профессиональная деятельность		трудовая (служебная) карьера
63,4	Да	56,2
8,2	Нет	12,3
28,4	Затрудняюсь ответить	31,5

30. Отметьте Ваш пол:

1.	Женский.	70,9
2.	Мужской.	29,1

31. Возраст: (укажите количество полных лет) _____

32. В каком году Вы закончили НУА?

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. Профессиональные позиции выпускников НУА в послевузовском трудоустройстве	7
1.1. Представления выпускников о профессиональной деятельности	7
1.2. Практики трудоустройства выпускников: ключевые маркеры	12
РАЗДЕЛ II. Трудовая адаптация выпускников НУА	26
2.1. Сущность и виды адаптации молодых специалистов	26
2.2. Основные проблемы трудовой адаптации современных молодых специалистов	33
РАЗДЕЛ III. Роль вуза в карьерных достижениях выпускников	52
3.1 Факторы успешной реализации карьерных ориентаций выпускников вузов	52
3.2 Приоритеты и качество профессиональной подготовки специалистов в современном вузе	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	79
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	82
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	97

Наукове видання

ПРОФЕСІЙНІ ПРАКТИКИ ВИПУСКНИКІВ СУЧАСНИХ ВНЗ

Монографія

(російською мовою)

За загальною редакцією
кандидата соціологічних наук, доцента О. В. Бірченко

В авторській редакції

Комп'ютерний набір : *Т. В. Зверко, О. В. Бірченко,
М. Кабанець, К. Г. Михайльова*

Підписано до друку 20.06.2017. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк.арк. 6,28. Обл.-вид. арк. 6,88. Наклад 300 пр.

Видавництво Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27.