

типов и методов управления корпоративной культурой).

На основании вышеизложенного, можно обозначить наши позиции:

– постоянно изменяющиеся в зависимости от образовательных запросов общества, по сути «плавающие» индикативы, позволяют получить результат, который во многом может зависеть от эмоциональной окраски полученной информации в ходе индикативного оценивания и дать толчок педагогам для собственного профессионального самосовершенствования;

– индикативный подход обеспечивает внешнюю адаптацию, формирует определенный имидж образовательной организации, определяет её «лицо» в аспекте сформированности профессиональных компетенций всех педагогов;

– корпоративная культура образовательной организации создает единое нормативное поле, которое служит средством поддержания профессиональной идентичности специалистов на необходимом уровне.

Список литературы:

1. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.google.com/search> (Дата обращения 01.12.2021)
2. Лаппо М.А. Идентичность: семантика, прагматика, языковые ресурсы: монография / М.А. Лаппо. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2013. – 180 с
3. Организационная культура по Ф.Харрису и Р.Морану [Электронный ресурс]. – URL: https://spravochnick.ru/medzhment/osnovnye_elementy_organizacionnoy_kultury/ (Дата обращения 01.12.2021)
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trkk.ru/sources/books/26-organizacionnaya-kultura-i-liderstvo-edgar-sheyn.html> (Дата обращения 01.11.2021)

СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И СУЗОВ В УСЛОВИЯХ ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Литвинова Ирина Владимировна

*член-корреспондент, старший преподаватель кафедры
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса»
г. Находка*

MODERN ASPECT OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITIES AND VESSELS GRADUATES UNDER THE INFLUENCE OF GLOBALIZATION PROCESSES

Litvinova Irina

*Corresponding Member, Senior Lecturer of the Department
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
"Vladivostok State University
economy and service"
Nakhodka*

АННОТАЦИЯ

В данной статье говорится о налаживании долгосрочного сотрудничества между предприятиями и вузами необходимо сосредоточить внимание на возможности интеграции организаций в фундаментальный процесс в направлении подготовки практических занятий. Помогать овладевать студентам практическими технологиями и навыками, делиться опытом ведения бизнеса, разработки корпоративной структуры т.е. адаптировать выпускника к реальным условиям будущей успешно профессиональной деятельности.

ABSTRACT

This article talks about establishing long-term cooperation between enterprises and universities, it is necessary to focus on the possibility of integrating organizations into the fundamental process in the direction of preparing practical exercises. Help students acquire practical technologies and skills, share business experience, develop a corporate structure, i.e. to adapt the graduate to the real conditions of his future successful professional activity.

Ключевые слова: выпускники; трудоустройство; проблемы трудоустройства, работодатель; рынок труда

Keywords: graduates; employment; employment problems, employer; labor market

В современной системе трудовых отношений образование подвергается постоянному контролю и изменениям. В первую очередь изменения связаны с требованиями рынка труда. Растущий

запрос на высококвалифицированные кадры, заставляют ВУЗы и ССУЗы пересматривать свое отношение к выпускаемым специалистам. Повышаются требования к освоению

профессиональных образовательных программ. Ситуация в области образовательной деятельности весьма уязвима и требует постоянного мониторинга со стороны руководителей образовательных учреждений.

Цель данной статьи - провести анализ специфики трудоустройства выпускников ВУЗов и ССУЗов.

Задачи данной статьи:

- определить период исследования;
- изучить особенности политики в области трудоустройства выпускников ВУЗов и ССУЗов;

Методы, используемые при написании данной статьи - анализ, анализ-синтез, ретроспективный.

Результатом написания данной статьи станут теоретические выводы по заявленной в теме проблематике, которые могут послужить рекомендательным началом для потенциальных работодателей в реализации политики трудоустройства молодых специалистов.

Современный анализ рынка, позволяет предопределить стандарты современной образовательной деятельности. Выделить область профессиональных компетенций. Если посмотреть хронологию событий за последние пять лет, то целесообразно отметить, вступление в силу новых образовательных стандартов.

Новые образовательные стандарты утверждены Министерством образования Российской Федерации и нацелены в большинстве своем на приобретение профессиональных компетенций в процессе получения высшего образования. Рассматривая каждое направление подготовки выделяется тот профессиональный уровень деятельности в котором предопределенно работать будущему выпускнику.

Разработка новых стандартов позволяет определить отправные точки в вопросах будущего трудоустройства выпускников. Следовательно, в течение всего процесса обучения студента, необходимо сопровождать образовательную деятельность и практическую. Практическая деятельность заключается в обеспечении студентов местами практик и возможность закрепления теоретических знаний на практике, в производственной деятельности организаций. Вузы должны взаимодействовать с предприятиями в условиях рыночной стратегии развития трудовых взаимоотношений.

Изучая историю взаимоотношений Вузов и работодателей. Хотелось бы отметить советский период. Именно в данный период прослеживалась тесная связь высшего и среднего образования с предприятиями. Студенты обязаны были посещать места практик один – два раза в неделю и данный график наблюдался на протяжении всего процесса получения высшего образования.

Одной из причин невостребованности современных выпускников является – обособленное существование многих университетов от реалий предприятий, фирм, учреждений. Получается, что университеты в

большинстве своем не имеют долгосрочных связей с профильными предприятиями. Соответственно только четверть выпускников, востребованы компаниями, а остальные становятся заложниками современной не простой ситуацией на рынке труда и вынуждены принимать на себя новые профессии и специальности порой совершенно противоположные базовому образованию [1, с.48].

Получается, что современному выпускнику необходимо больше время для адаптации на предприятии. Иногда, полностью профессионального переориентира ввиду того, что получение компетенций в области профессиональной деятельности в стенах университета не позволяет полностью принять на себя профессиональную деятельность.

Данная ситуация будет влиять на производительность труда в сторону ее понижения. Разрушение связей между вузами и предприятиями отразилось на географической составляющей. Остановка градообразующих предприятий в 90 –е годы, привело к тому, что переориентир на новые сферы деятельности стал практически невозможным, для самих предприятий, а большинство университетов созданных в советское время в плотном тандеме преемственности школа – Вуз – предприятие, соответственно обострило проблему в современное время в области подготовки кадров.

Очевиден дисбаланс между секторами экономики и теперь уже современными университетами. В результате промышленности ожидает соответствующие кадры, а университеты не способны удовлетворить кадровый голод большинства организаций.

Хотелось бы отметить проблему не только в высшей школе, но и в среднем звене, точнее направление по подготовке специалистов среднего звена. Среднее профессиональное образование более мобильно, так как кадры рабочих профессии и специалистов среднего звена учебные заведения готовят в течение 2-3 лет.

В данном направлении проблема трудоустройства более критична, т.к. подготовка осуществляется в более сокращенные сроки, а организации, которые способны трудоустроить специалистов среднего звена, в большей степени ориентированы на рабочие специальности. Учебные заведения наоборот не располагают учебно – производственной базой для подготовки рабочих профессий. Получается, промышленность постоянно не дополучает специалистов различного уровня [3, с.35].

Необходимо определить направление выхода из создавшей ситуации. На современном этапе развития высшего и среднего образования, остро ставится вопрос о взаимодействии обучающихся организаций и предприятия - работодателей. Данное взаимодействие должно осуществляться с учетом рынка труда, рыночных отношений, состоянием современной экономики, ориентиром государства на ближайшую перспективу. По-

другому говоря университеты и средние учебные заведения, должны вести мониторинг востребованности предприятиями специалистов различного уровня. Также учитывать в единство экономического сектора и профили подготовки учебных заведений [2,с.70].

Необходимо модернизировать учебный процесс и постоянно повышать качество образования. В данной ситуации в помощь может послужить создание учебно – производственной базы для прохождения практики обучающимися. Как вариант принятие многими Вузами практика - ориентированного подхода к обучению студентов. Возможность привлечения предприятий различного уровня, различных бизнес - сообществ к долгосрочному перспективному взаимодействию и получению вузом дополнительного финансирования, за счет совместной деятельности.

Содействовать и сопровождать трудоустройство перспективных студентов, чьи заслуги в освоении теоретических курсов отмечены различными наградами и грантами. Не секрет, что охота за «золотыми головами» является ключевой задачей современных организаций. Наличие вакансий для выпускников в организациях, должны постоянно быть в поле зрения обучающих организаций. Современный уровень коммуникаций позволяет создавать свою базу данных, которая в последствии будет являться информационной площадкой как для

самого выпускника, так и для работодателя нуждающегося в новых кадрах.

При несоблюдении данных условий студенты вынуждены будут самостоятельно приобретать профессиональные навыки на рабочем месте, что может усложнить производственный процесс и привести к обратному процессу, увольнению. Если проанализировать статистику увольнений среди молодых сотрудников, вновь приступивших к профессиональной деятельности, то весомый процент уволенных наблюдается в момент прохождения адаптационного периода, т.е. вчерашний выпускник не справился с реальной ежедневной деятельностью организации, не принял на себя трудовые функции в полном объеме.

Список литературы:

- 1 Сибирянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда/ К. Сибирянова // Вопросы экономики. – 2015. – № 4. – С. 42–58.
- 2 Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов/ А. Смит. – М.: Наука, 2016. –Кн. I–III.
- 3 Кузьминов Я.И. Проблемы отечественного образования / Я.И. Кузьминов// Конкурентоспособность и модернизация экономики. – М.: Изд. дом ГУВЖЭ, 2014. – Кн. 2. – С. 13–115.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ КУРСА ОБЩЕЙ ФИЗИКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Мамыкин Александр Иванович

доктор физ.-мат. наук, профессор

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

г. Санкт-Петербург

Шишкина Марина Николаевна

кандидат пед. наук, доцент

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

г. Санкт-Петербург

Мальшев Михаил Николаевич

кандидат физ.-мат. наук, доцент

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

г. Санкт-Петербург

CONCEPTUAL MODEL OF THE GENERAL PHYSICS COURSE AT THE TECHNICAL UNIVERSITY

Mamykin Alexander

Doctor of Science, professor

Saint Petersburg Electrotechnical University

Saint Petersburg, Russia

Shishkina Marina

Candidate of Science, assistant professor

Saint Petersburg Electrotechnical University

Saint Petersburg, Russia

Malyshev Mikhail

Candidate of Science, assistant professor

Saint Petersburg Electrotechnical University

Saint Petersburg, Russia