

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. **Жуйкова М. В.** К вопросу о необходимости формирования навыков совладающего поведения // Современная психология: актуальные проблемы и тенденции развития: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: Изд-во «ЭНСКЕ», 2010. С.37-45.
2. **Нартова-Бочавер С.К.** «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т. 18. № 5.- С. 20-30.
3. **Lazarus, R.S., & Folkman, S.** Stress, appraisal and coping- New York: Springer.- 324p.
4. **Крюкова Т.Л.** Человек как субъект совладающего поведения //Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы: сб. науч.статей. М., 2008.-С. 138-152.
5. **Кучина З.Б.** 2. Совладание с экзаменационным стрессом у студентов вуза (на примере Интернет-экзамена) // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2009. Т. 15. № 4. -С. 225-232.
6. **Крюкова Т.Л.** Психология совладающего поведения.: моногр./ Т.Л.Крюкова. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова – студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004.-267с.
7. **Церковский А.Л.** Современные взгляды на копинг-проблему// Вестник ВГМУ. 2006. Т. 5. - №3. – С. 112-121.
8. **Водопьянова Н.Е.** Психодиагностика стресса: моногр. /Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009.- 225с .
9. **Исаева Е.Р.** Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни: моногр./Е.Р. Исаева.- СПб.: СПбГМУ, 2009.- 136с .
10. **Останина Н.В.** Теоретические основы формирования копинг-поведения учащихся // Вестник ЧГПУ. 2009. - №1. – С. 109-120.
11. Лучшие психологические тесты /сост. М.В. Оленникова.-М:АСТ; СПб: Сова, 2010.- 639с.

УДК 377.112.4

Т.Н. Крепкая, А.Ф. Мамлеева
Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого

ПОТЕНЦИАЛ ДИСЦИПЛИН ГУМАНИТАРНОГО ЦИКЛА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Проанализированы проблемы, возникающие у молодых специалистов, в том числе и у выпускников технических вузов при «вступлении» в профессию, а также способы их решения посредством изучения дисциплин гуманитарного цикла. Изучены теоретические работы по психологии в области эмоционального интеллекта. Сделан вывод, о том, что дисциплины гуманитарного цикла способствуют развитию эмоционального интеллекта и социальной компетенции, необходимых для успешной интеграции в профессиональную среду.

Ключевые слова: конкурентоспособность, инициативность, взаимодействие, лидерские качества, интеграция в профессиональную среду, социальная компетенция, умения и навыки самообразования, универсальность, «гибкие» навыки, личностные качества.

Эффективное взаимодействие высших учебных заведений и работодателей в вопросах подготовки и дальнейшего трудоустройства конкурентоспособных специалистов является необходимым условием развития системы высшего профессионального образования и трудовых отношений в России. Формирование взаимодействия подразумевает выработку согласованной позиции всех заинтересованных сторон, наличие взаимопонимания между ними и стремления к общему видению ситуации.

Актуальность данной проблемы возрастает в связи с негативными тенденциями в экономике России, в том числе, в плане обеспечения производственных отраслей высококлассными специалистами и трудоустройства выпускников инженерных специальностей.

Нами была поставлена задача провести анализ требований работодателей к компетенциям работников; выявить существующие проблемы взаимодействия технических ВУЗов и предприятий в вопросе выработки единых требований к содержанию подготовки специалистов технического профиля, определить возможности дисциплин гуманитарного цикла в подготовке специалистов, отвечающих требованиям работодателей.

Для детального исследования вопроса взаимодействия ВУЗов и работодателей нами был выбран Южно-Уральский регион, так как он представляет собой мощный индустриальный, экспортно-ресурсный комплекс с исторически сложившейся устойчивой производственной структурой. Данный регион является одним из наиболее развитых в России по объему промышленного производства, качеству производственной базы и численности промышленно-производственного персонала.

Урал представляет собой старейший в стране район горнорудной промышленности, черной и цветной металлургии. Здесь производится четверть продукции черной и цветной металлургии России. Занятость населения в промышленном секторе, согласно отраслевому классификатору видов экономической деятельности на 2010-2012 года составляла 31%, что на 10% выше данного показателя в среднем по стране. В данном регионе проводится модернизация и автоматизация производства при участии российских организаций и зарубежных компаний. В связи с этим существует потребность в качественной подготовке высококвалифицированных работников технических специальностей с набором необходимых компетенций, удовлетворяющих требованиям работодателей и позволяющих эффективно осуществлять профессиональные виды деятельности.

В результате проведенного анализа было выявлено, что взаимодействие между системой высшего профессионального образования и работодателями в вопросах разработки образовательных программ, нацеленных на подготовку конкурентоспособных специалистов, носит несистемный характер. Об этом свидетельствует несогласованность и расплывчатость требований к компетенциям работников, а также отсутствие разработанных форм и методов ведения интерактивного диалога между сторонами. Как и для других регионов Российской Федерации, для Южно-Уральского региона

пути эффективного взаимодействия высшей профессиональной школы и работодателей не вполне определены, что не может не сказываться на качестве подготовки конкурентоспособных специалистов в вузах и их дальнейшем трудоустройстве.

Рассмотрим подробнее некоторые проблемы, связанные с трудоустройством молодых специалистов России и за ее пределами.

Уровень интеллектуализации труда, требующего креативного и профессионального отношения к результатам работы и принимаемым решениям, неуклонно растет. Рост интеллектуализации труда связан с модернизацией и автоматизацией производства. На сегодняшний день существует острая необходимость в подготовке технических специалистов, способных разрабатывать и обслуживать сложное оборудование. Подготовка узких специалистов в тех или иных областях не отражает современные запросы реального сектора экономики, где в настоящее время динамично меняется структура заказов и ощущается потребность в профессиональной мобильности специалистов, обладающих хорошей фундаментальной подготовкой [1]. Следует отметить, что при выполнении образовательного заказа учебные заведения должны учитывать конъюнктуру рынка труда и требования работодателей.

Проблема взаимодействия работодателей и вузов имеет международный характер. В результате исследований, проведенных консалтинговой компанией McKinsey, были получены данные, которые свидетельствуют о том, что проблемы с трудоустройством испытывают около 75 миллионов выпускников учебных заведений. Опрос представителей образовательных учреждений, выпускников и работодателей был проведен в Бразилии, Германии, Индии, Мексике, Марокко, Саудовской Аравии, Турции, Великобритании и США[2]. Причина заключается в том, у выпускников отсутствуют или не в полной мере сформированы навыки и компетенции, в которых заинтересован работодатель. При этом, согласно опросу, проведенному в рамках исследования, около 72% образовательных учреждений считают, что их выпускники готовы к работе на начальных должностях в выбранной ими сфере деятельности.

К основным требованиям работодателей к работникам относятся инициативность, нацеленность на результат и лидерские качества. Однако выпускники вузов порой не умеют решать реальные проблемы и работать в команде, они также не подготовлены работать в режиме цейтнота. В результате компании вынуждены вкладывать средства в обучение будущих сотрудников и формирование нужных компетенций и знаний.

Образование в силу своей традиционности всегда отстает от потребностей общества. В этом заключается одна из причин сложившейся ситуации на рынке трудоустройства молодых специалистов. Именно из-за этого сегодня рынок столкнулся с расхождением между тем, какие специалисты нужны компаниям, и тем, какой специалист выходит из вуза. В результате компании не могут найти специалистов, а выпускники не могут трудоустроиться.

В разных странах по-разному понимают специфику образования, однако современный мир достаточно открыт, чтобы транслировать лучшие практики в образовательном процессе на другие страны. Необходимо проанализировать примеры успешного сотрудничества работодателей и вузов за рубежом.

Так, по мнению Г.А. Лукичева, наиболее заметных результатов в обеспечении взаимодействия образования и бизнеса добились Великобритания и Ирландия. В Великобритании ежегодно публикуется «Заявление о требованиях к квалификациям высшего образования», которое разрабатывается совместно академическим сообществом, представителями работодателей и профессиональных организаций, а также соответствующих правительственных структур. В этом документе в максимальной степени учитываются изменения требований рынка труда. «Заявление...» служит ориентиром для ВУЗов при разработке и реализации стратегий пригодности выпускников к занятости [3]. В этой связи предпринимается целый комплекс мер, направленных на преодоление имеющихся несоответствий между реальными кадровыми потребностями отраслей экономики и подготовкой в университетах по многим направлениям и на сближение бизнеса и университетов в сфере инновационной деятельности.

На сегодняшний день в Великобритании высока значимость бизнеса и работодателя при определении задач и содержания образования. Заинтересованной стороной в результатах подготовки выпускников ВУЗов является работодатель. Очевидно, что в совершенствовании образования необходимо участие двух сторон – академического сообщества и работодателей. В Великобритании достигнуто определенное взаимопонимание между этими двумя сторонами и согласованность в действиях. Так, в 2004 году в связи с полемикой по проблеме пересмотра требований, предъявляемых к выпускникам вызов рынком труда, в Шотландии был опубликован правительственный документ «Учить работать». В этом документе говорится о том, что на качество образования в большей мере оказывают влияние усилия ВУЗов по развитию современной культуры образования, которая называется культурой «научить учиться»; формирование навыков и знаний должно отражаться в учебных планах.

Качество образования в университетах Великобритании в целом устраивает британские компании. Но правительство этой страны не останавливается на достигнутых результатах. Считается, что в современном мире ВУЗы должны ориентировать свою деятельность на развитие экономики. С целью решения проблемы обеспечения реального сектора экономики высококвалифицированными кадрами и трудоустройства выпускников вузов университеты Великобритании сфокусировали свои образовательные программы на формировании навыков и знаний, востребованных в перспективных сферах деятельности. Кроме того, были внедрены так называемые короткие программы, которые предлагаются работникам широкого спектра для повышения квалификации.

Интересен также опыт Германии в вопросе подготовки конкурентоспособных специалистов – выпускников вузов и взаимодействия в этом вопросе работодателей и академического сообщества.

Несмотря на нехватку специалистов в самых разных областях немецкой экономики, немало квалифицированных кадров в Германии становятся безработными [3]. По данным Объединения немецких профсоюзов (DGB), за последние 5 лет без работы остались 3,6% всех немецких сотрудников, закончивших университеты и другие вузы. Относительно высокий уровень безработицы среди специалистов при одновременном их дефиците эксперты связывают с тем, что подготовка кадров в Германии не всегда соответствует требованиям рынка труда. Согласно статистике Агентства по трудоустройству Германии, среди инженеров-машиностроителей зарегистрирован взлет безработицы почти на 60%. Среди востребованных IT-специалистов число безработных в тот же период возросло на 15 %.

Тяжелые, с точки зрения конъюнктуры, времена прежде всего отражаются на молодых специалистах. Даже если работа найдена, «вступление» в профессию часто проходит не так легко, как в периоды высокой конъюнктуры. Исследования подтверждают, что выпускникам вузов в Германии, как правило, требуется определенный период для адаптации в профессиональной среде. А через 10 лет после окончания вуза все они трудоустроены [3].

Рассмотрим проблемы интеграции в профессиональную среду на примере конкретной области инженерного сектора. Первое и вполне понятное требование для персонала среднего звена любого автомобильного концерна в Германии - наличие высшего инженерного образования со специализацией «Машиностроение» или «Электротехника», а также свободное владение двумя иностранными языками, включая английский. Владение иностранным языком (одним или 2-3) является обязательным требованием к сотруднику и условием его успешного профессионального роста в свете усиливающихся тенденций к интеграции, реализации масштабных наднациональных проектов, глобализации производственных процессов. Умение работать в команде, члены которой являются представителями различных национальностей, культур и языков также имеет большое значение. Дисциплины гуманитарного цикла в сочетании с общепрофессиональной и специальной подготовкой могут обеспечить формирование необходимых знаний, навыков и умений.

Важное значение имеют личностные качества специалиста, особенно такие как критическое мышление, стремление к творчеству, неординарный взгляд на привычные вещи и проч. Сегодня каждая пятая вакансия, открывающаяся в европейских автогигантах, имеет отношение к департаменту исследований и разработок, а каждая вторая - к непосредственному производству транспортных средств. Немецкие автогиганты заинтересованы в персонале, ведущем исследования в области альтернативных материалов или в программистах, работающих над созданием «умной» техники.

В настоящее время информация быстро обновляется: между сдачей экзамена по определенной дисциплине и началом профессиональной деятельности в каждой сфере появляется много новых разработок, с которыми специалист должен ознакомиться самостоятельно. Человек в ходе профессиональной деятельности обязан постоянно совершенствовать свои знания. Это выдвигает на передний план обучение технике и методике самообразования. Если в период обучения студент овладеет только дисциплинами, которые связаны непосредственно с наукой и техникой, из него выйдет специалист узкого профиля. Более широкие перспективы открываются перед инженерами, обладающими высоким уровнем компетентности по своей специальности, информацией о современном состоянии отрасли, имеющими профессиональные отношения с партнерами и конкурентами.

В первую очередь от молодого специалиста требуется инженерный образ действий, т. е. способность находить необходимые технические решения на основе анализа и расчетов. Не менее важным является и системный подход к решению актуальных проблем. Он предполагает понимание того, что техника — составляющая системы со сложными взаимозависимостями. Наконец, умения и навыки самообразования составляют неотъемлемую часть компетенций современного специалиста.

Полученные в вузе знания в дальнейшем гармонично соединяются с накопленным опытом практической деятельности. Молодые инженеры должны уметь работать в команде, группе, т. е. владеть социальной компетенцией. Им необходимо умение сотрудничать со специалистами другого профиля, компетентно отстаивать свое мнение. Для инженера не должны представлять проблему переговоры и заключение сделок с заказчиками, субподрядчиками [3].

Другим важным моментом является знание иностранных языков и понимание других культур. Преподавание ряда дисциплин на английском языке считается важным моментом для многих вузов Германии: для того чтобы достойно представлять свою страну в другой стране, необходимо понимать и знать и чужую культуру, и собственную.

Для будущей профессиональной деятельности важно уметь разрабатывать, представлять и защищать свои проекты перед заинтересованными сторонами и СМИ. Освоив технику презентации в процессе учебы, студент сможет выступить с четкой и самостоятельной точкой зрения. Студенты должны быть ознакомлены и с современным рабочим инструментарием, типичным примером которого служат компьютерные программы. Университет предоставляет много возможностей для овладения такими навыками [4].

Таким образом, эффективное взаимодействие вузов и работодателей является необходимым условием полноценного развития системы высшего образования и трудовых отношений, его стимулирование подразумевает согласованность действий всех заинтересованных сторон, а, следовательно, понимания ими позиций других игроков и стремления к выработке общего

видения ситуации. Следует отметить, что по окончании вуза от выпускника требуется владение знаниями и оперирование умениями и навыками в различных областях и на достаточно высоком уровне. Ключом к достижению успеха у выпускников является универсальность.

Университетское образование должно быть направлено на формирование у обучающихся навыков и умений самообразования, стремления к обучению в течение всей жизни. У выпускников должны быть отлично развиты «гибкие» навыки для компенсации пробелов и быстрой интеграции в той или иной области. Инженеры должны проявлять гибкость и мобильность в процессе овладения профессиональной деятельностью. Потенциал дисциплин гуманитарного цикла в этой плоскости значителен.

Повышение качества взаимодействия вузов и работодателей обеспечивается за счет усиления воздействия требований работодателей на образовательные программы технических вузов с учетом экономических ограничений, количественных оценок работодателей и экспертов, отражающих потребность в тех или иных компетенциях выпускников.

В отличие от зарубежных стран, добившихся заметных успехов в вопросах взаимодействия вузов и работодателей, таких как Великобритания, Германия, Австрия, Ирландия, в России существует противоречие между назревшей необходимостью более тесного взаимодействия системы высшего образования с работодателями и неготовностью большинства российских работодателей и ВУЗов осуществлять эффективное взаимодействие. Следствием отсутствия такого взаимодействия является расплывчатость требований к компетенциям работников, несоответствие перечня компетенций, формируемых в процессе обучения в вузе, требованиям работодателей, проблемы трудоустройства выпускников вузов.

В этих условиях становятся принципиально важными разработка и использование в системе высшего образования новых методов и форм эффективного взаимодействия ВУЗов и работодателей, позволяющих готовить профессионалов, способных реализовать устойчивое и динамичное развитие соответствующих производств, в том числе и на основе наукоемких технологий.

Тем не менее, при подготовке профессионалов нельзя забывать, что задачей высшего профессионального образования является не столько формирование навыков и умений, сколько объяснение как именно и почему происходят те или иные процессы, выявление сути явлений и развитие любознательности студентов.

Совершенно очевидно, что для производства необходима теснейшая связь теории с практикой, знание психологии у выпускников и наличие коммуникативных навыков. Чтобы стать реальными субъектами на рынке труда, выпускники должны свободно владеть иностранным языком, компьютерными технологиями [5].

«Гибкие» навыки и личностные качества имеют большое значение. По результатам опроса более 3000 респондентов в разных странах были определены самые важные для работодателя качества работника. В этот

список попали такие качества как предприимчивость, навыки работы с людьми и лидерские качества. Но главное, что ценит сегодня работодатель – универсальность, умение ориентироваться в постоянно меняющейся среде [6].

Определяя круг навыков, необходимых современному выпускнику, нельзя оставить без внимания психологическую концепцию эмоционального интеллекта, предложенную в 1990 г. П. Сэловеем, Дж. Майером и Д. Карузо. В соответствии с которой, **эмоциональный интеллект (EQ)** определяется как группа ментальных способностей, которые способствуют осознанию и пониманию собственных эмоций и эмоций окружающих. Эмоциональный интеллект включает четыре составляющих: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управление отношениями [7, 8].

Некоторые специалисты считают, что понятие «эмоциональный интеллект» есть альтернативное название для навыков общения. Хотя, с точки зрения определения «гибких» навыков, представленного нами ранее, эмоциональный интеллект отличается от soft skills, как минимум, наличием такой составляющей, как «самосознание».

Приобретенные знания быстро устаревают, поэтому студентам необходимо прививать инструменты непрерывного обучения такие, как культура саморазвития, методы и подходы получения актуальных знаний и навыков. Необходимо развивать мотивацию к обучению. Таким образом, достигается самодостаточность при решении определенных жизненных и связанных с профессиональной деятельностью задач, а также, повышается индивидуальный потенциал [9]. В то же время раскрытие в полной мере человеческого потенциала возможно только при условии, что он обладает определенными социальными и профессиональными качествами. Следует иметь в виду, что многие умения и способности развиваются намного лучше, когда человек получает реальный трудовой опыт, а также необходимо соблюдение сложного баланса профильных и общеобразовательных дисциплин [10].

Осознание действительности и нацеленность студента на свое будущее, как нельзя лучше мотивирует его к получению необходимых знаний. Тесная связь практики и теоретического познания позволяет студентам определиться с необходимостью обучения и конкретизировать интересы, мотивы и цели получения знаний. Более того, студенты, имеющие трудовой опыт по специальности, обеспечивают эффективную обратную связь в процессе познания и обучения в ВУЗе.

Значимым условием на сегодняшний день является классифицированное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей, формирование необходимых требований и критериев к выпускникам. Помимо этого, образовательные учреждения должны своевременно реагировать при определенных изменениях структур рынка труда. В результате такой программы подготовки можно получить хорошо обучающегося профессионала и решить проблемы, возникшие на рынке труда.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что дисциплины гуманитарного цикла представляют собой важный фактор формирования конкурентоспособности будущего выпускника, так как на базе этих дисциплин у студентов формируются необходимые в профессиональной деятельности компетенции. Творческая инициатива и индивидуально-личностные качества формируются в процессе деятельности и проявляются в процессе межличностных отношений. Для построения успешной профессиональной карьеры, необходимы коммуникативная и социальная компетенция, а также развитый эмоциональный интеллект, так как именно благодаря им обеспечивается возможность налаживать эффективную коммуникацию, вести групповую дискуссию, публично выражать мысли, работать в команде, преодолевать конфликтные ситуации и проявлять эмпатию. Данные компетенции формируются в курсе подготовки по дисциплинам гуманитарного цикла, в том числе по иностранному языку.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Казанский Федеральный Университет: Некомпетентные: в мире массовая безработица выпускников. URL: <http://kpfu.ru/staff/nekompentnye-v-mire-massovaya-bezrabotica-76229.html> (дата обращения: 04.07.2015).
2. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей Url: <http://www.edit.muh.ru/content/conf/lukichev.htm> (дата обращения: 04.07.2015).
3. **Груздева О. Г.** подготовка инженеров железнодорожного транспорта в странах ЕЭС (на примере Германии и Великобритании). «Профессиональное образование» г. Курган.
4. **Робертс Р. Д., Мэттьюс Дж., Зайднер М., Люсин Д. В.** Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2004. Т. 1. № 4. С. 3–26.
5. **Люсин Д. В., Марютина О. О., Степанова А. С.** Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями – эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 129–140.
6. **Salovey P., Mayer J. D.** Emotional intelligence // *Imagination, Cognition, and Personality*. 1990. V. 9. P. 185–211.
7. **Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.** Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence. Intelligence Test (MSCEIT) User’s Manual. Toronto, Canada: MHS Publishers, 2002.
8. **Сергиенко Е.А., Ветрова И.И.** Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера–Сэловея–Карузо. Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия.
9. **D’Zurilla, T., & Nezu, A. M.** (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory. *Psychological Assessment*
10. **Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A., & Zeitlin, S. B.** (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale: a cognitive-developmental measure of emotion. *Journal of Personality Assessment*, 55(2), 124–134.