

УДК 378

Сучкова Т.В. – кандидат психологических наук, доцентE-mail: ta.su@mail.ru**Яруллина Л.Р.** – кандидат психологических наук, доцент**Чернухина М.Е.** – старший преподаватель**Казанский государственный архитектурно-строительный университет**

Адрес организации: 420043, Россия, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1

Реализация технологий эффективного трудоустройства выпускников в строительном вузе

Аннотация

В статье анализируется проблема формирования у выпускников вузов эффективного поведения на рынке труда. Выявлены основные знания и умения, которыми необходимо овладеть студентам в процессе освоения технологий эффективного трудоустройства. Описывается опыт проведения тренинговых и иных современных форм проведения занятий как метода подготовки студентов к процедуре трудоустройства, адаптации на рабочем месте, построению успешной карьеры. Предложены возможные варианты тренингов по технологиям трудоустройства и способы их реализации, а также формы организации работы по формированию данного вида компетенций у студентов строительного вуза.

Ключевые слова: эффективное поведение на рынке труда, трудоустройство, компетенции, тренинг, собеседование.

Трудоустройство является важным этапом в профессиональной жизни любого человека. Эффективность данного процесса, особенно для молодых специалистов, обусловлена не только уровнем профессиональных знаний и умений, но и во многом определяется уровнем знаний и умений продвижения себя на рынке труда.

В настоящее время у выпускника высшего учебного заведения практически не сформированы способы эффективного поведения на рынке труда, направленные на самостоятельный поиск работы или форм занятости. Делая карьеру в рыночных условиях, молодой человек выступает как создатель и продавец своей рабочей силы, поэтому ему необходимы знания конъюнктуры, законов и методов работы на региональном рынке труда.

Эффективное поведение на рынке труда рассматривается как способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи, такие как: поиск работы (или другой формы трудовой занятости), трудоустройство (создание собственного дела), обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, успешная адаптация на рабочем месте и т.д.

Проблема эффективного поведения молодых специалистов на современном рынке труда пока не стала объектом психологических исследований, хотя практический опыт ее решения имеется в ряде центров занятости и отдельных учреждениях в различных областях России. Актуальность вопроса формирования эффективного поведения на рынке труда выпускников вузов определяется двумя основными моментами: во-первых, недостаточной изученностью теоретико-методологических проблем, связанных с поведением молодых специалистов на современном рынке труда; и, во-вторых, формирование эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда при их подготовке в вузе и других образовательных учреждениях повысит их уровень психологической готовности к современному рынку труда и профессиональной деятельности в сегодняшних условиях.

Введение федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения высшего профессионального образования предусматривает, что выпускник строительного вуза должен обладать профессиональными и общекультурными компетенциями. К числу общекультурных компетенций относятся компетенции

социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, а также профессионального самоопределения. Эффективное поведение на рынке труда формируется благодаря развитию именно этих общекультурных компетенций.

Эффективное поведение на рынке труда выступает как один из факторов решения задач практического управления человеческими ресурсами, фактор профессионального становления и компетентности личности.

Проблеме профессионального становления личности посвящены работы Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжникова и др. Проблема профессиональной компетентности представлена в работах В. Лобанова, А.К. Марковой, Л.А. Петровской, Дж.Л. Питера, И.П. Раченко и др. Проблема эффективности рассматривается в теоретическом подходе А.Адлера, проблема самооффективности – в работах А. Бандуры. На основе теоретических подходов разрабатываются практические мероприятия, направленные на подготовку компетентных специалистов в процессе профессионального обучения.

Итак, следует отметить, что вопрос внедрения в вузе комплекса мероприятий с выпускниками, позволяющих сформировать общекультурные компетенции, необходимые для трудоустройства и последующего эффективного поведения на рынке труда, является на сегодняшний день очень актуальным.

При освоении технологий эффективного трудоустройства студенты должны овладеть следующими знаниями и умениями:

- приобрести знания о закономерностях и тенденциях изменения рынка профессионально-кадровых ресурсов Республики Татарстан;
- сформировать способности личности оперативно и эффективно решать актуальные социально-профессиональные задачи: поиск работы или создание инициативных форм занятости;
- сформировать умение продвижения себя на рынке труда, поддержания профессиональной конкурентоспособности на всех этапах профессиональной карьеры;
- развить профессионально-важные качества личности, способствующие успешной карьере в условиях конкуренции на региональном рынке труда (способность к самоуправлению поведением, общением, настроением и т.д.);
- уметь анализировать профессиональные ситуации с позиций участвующих в ней индивидов, выявлять и оценивать специфику социально-профессиональных связей и отношений в коллективе, проектировать социально-психологические условия совместной деятельности, квалифицировать эффекты межличностного взаимодействия и проводить коррекцию нежелательных явлений в отношениях между людьми при построении будущей карьеры.

Теоретические знания, практические умения и навыки, получаемые на мероприятиях, проводимых для освоения технологий эффективного трудоустройства, нацелены помочь выпускникам вузов практически освоить методику поиска работы и реального трудоустройства на желаемом месте, психологически подготовить их к общению с представителями фирмы-работодателя. Реализация данных технологий обеспечит трудоустройство и карьерный рост молодых специалистов, а также профессиональную компетентность как неотъемлемую часть их профессионализма.

Сотрудники кафедры профессионального обучения и педагоги Казанского государственного архитектурно-строительного университета (КГАСУ) занимаются разработкой и внедрением активных групповых методов обучения и развития личности студентов, направленных на решение различных задач. Так, в 2010 году кафедрой был организован ряд тренинговых занятий, посвященных технологиям трудоустройства, для студентов старших курсов различных факультетов университета (ФИСиЭ, СТФ).

Слово «тренинг» происходит от англ. слова to train — тренировать, тренироваться. Таким образом, тренинг можно рассматривать как тренировку, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения. Имея изначально психологическое происхождение, данный термин приобретает социальный и педагогический оттенок. Тренинг рассматривается как форма активного обучения, целью которого является обогащение знаниями, развитие конкретных умений и навыков.

Для того чтобы занятия были эффективными, теоретическое изложение информации сочетается с практической выработкой навыков владения этой информацией, с помощью различных упражнений.

Первый вариант проведения тренинга по технологиям трудоустройства – семинар-видеотренинг. В своей работе мы используем видеотренинг-семинар, который поможет всем участникам по окончании обучения стать более компетентными и даст возможность открыть для себя, что знаешь, умеешь, чувствуешь больше, чем думал до сих пор, и научиться чему-то от людей, от которых этого не ожидал.

Словом «видеотренинг» обозначают тренинг, основанный на использовании видеозаписи. В практике сочетаются два основных способа применения видеозаписи в учебных целях: показ готовых видеоматериалов (видеопросмотр) и использование записи по ходу выполнения заданий, ее просмотр и анализ (видеообратная связь). Такой просмотр заменяет лекцию, демонстрацию слайдов, выступление приглашенных экспертов, экскурсий. Видеообратная связь помогает участникам совершить переход от непосредственного прожитого опыта к его осмыслению, рефлексии, она позволяет напрямую обратиться к собственному опыту, использовать его как материал, который анализируется, пересматривается и перестраивается в ходе тренинга. Такой подход к учебному процессу поможет сблизить процессы познания с реальным поведением человека в мире, где он сам прогнозирует, осознает и переоценивает смысл происходящих событий, осуществляет осознанный выбор, принимает решение и несет за него ответственность.

Программой предусмотрена видеосъемка отдельных фрагментов семинара с последующим обсуждением снятого материала. Видеотренинг-семинар проводится в атмосфере доверия, открытости и творческой активности. Выдаются методические материалы.

Вся программа состоит из трех этапов, причем каждый из них обладает высокой степенью самостоятельности, направлен на решение не зависящих от содержания других этапов проблем, то есть парциален.

На один этап отводится 5 часов времени с одним перерывом. Каждое занятие (этап) состоит из нескольких частей. Каждая часть носит просвещающий или реализационный характер и занимает примерно 30 минут. В просвещающей части выдается определенная информация, закрепление которой происходит в реализационной части.

Первый этап посвящен изучению и освоению техник при поиске работы и телефонных переговорах. Второй этап направлен на освоение техник самопрезентации и его вербальных и невербальных средств. Третий этап посвящен освоению техник собеседования, адаптации на рабочем месте и построения карьеры.

Программа содержит маршруты основных модулей, таких как: «Знакомство», «Техника активного слушания», «Поиск работы», «Самопрезентация», «Собеседование (интервью)», «Адаптация на рабочем месте и карьера», «Рефлексия и обратная связь».

Данный вид тренинга был проведен для студентов специальностей «Теплогазоснабжение и вентиляция» и «Водоснабжение и водоотведение».

Другой вариант проведения тренинга по технологиям трудоустройства представляет собой цикл занятий, который включает три встречи по три часа.

На первом занятии уточняются цели тренинга, выявляются ожидания участников, при помощи разогревающих упражнений налаживается контакт в группе. Также первая встреча содержит теоретический блок, включающий в себя правовые основы трудоустройства, правила составления резюме, написание сопроводительного письма, основы создания имиджа соискателя.

На втором занятии раскрываются принципы таймменеджмента, т.е. эффективного управления своим временем (рассматриваются «поглотители» времени, основы планирования дня, года), формируются вербальные и невербальные навыки устного и письменного общения с работодателями, анализируется процесс прохождения собеседования (подготовка, правила поведения, ожидание ответа), формируются коммуникативные навыки ведения телефонных переговоров.

Третье занятие проходит в форме собеседования с работодателем. Целью является отработка полученных в ходе тренинговых занятий знаний и умений в процессе прохождения реального собеседования с работодателем.

Данный тренинг прошел апробацию на двух специальностях в КГАСУ: «Профессиональное обучение» и «Производство строительных материалов, изделий и конструкций».

Содержание тренинга изменялось в зависимости от особенностей профессиональной деятельности специалистов разных профилей.

Рассмотрим подробнее варианты проведения третьего заключительного занятия.

Первый возможный вариант – это проведение ролевой игры «Собеседование с работодателем», осуществляется в три этапа: инструктирование, проигрывание ситуации и ее обсуждение. Для роли работодателей были приглашены преподаватели университета и колледжа. Одна половина участников тренинга играют роли соискателей, а остальные выступают как наблюдатели. Работодатели проводят собеседование с каждым претендентом персонально по несколько минут. Каждый участник тренинга к собеседованию готовит резюме, продумывает свой внешний вид. При этом каждому участнику нужно помнить о нескольких воображаемых конкурентах, равных ему по степени профессиональной подготовки и квалификации. Затем наблюдатели и претенденты меняются местами. Таким образом, все участники тренинга проходят процедуру собеседования.

В ходе проигрывания ситуаций присутствующие наблюдают за процессом игры, отмечая положительные и отрицательные моменты в поведении каждого из участников. По завершении игровой ситуации группа переходит к ее обсуждению. Наблюдатели высказывают мнение по поводу каждой ситуации, отмечая возможные позитивные и негативные стороны в поведении каждого из кандидатов.

Второй вариант проведения заключительного занятия – это реальная встреча с работодателем и прохождение собеседования.

Так, на заключительном занятии будущим инженерам-технологам была предоставлена возможность побеседовать с потенциальными работодателями. В собеседовании участвовали директора, главный инженер, а также менеджеры по персоналу четырех крупных строительных организаций Поволжья.

Каждый участник тренинга подготовился к собеседованию: составил резюме, самопрезентацию, вопросы, которые сможет задать работодателю, продумал презентабельный внешний вид. Преимущество данной формы проведения завершающего занятия: реальность ситуации, возможность попасть к нескольким работодателям в течение часа, узнать мнение профессионалов о себе.

Проведенные тренинговые занятия оставили положительные впечатления у всех участников. Такие активные формы обучения по актуальным для молодежи проблемам вызывают у студентов огромный интерес, доступны для восприятия и имеют огромное практическое значение.

Подводя итог проделанной работе, необходимо отметить, что подготовка современного конкурентоспособного специалиста должна включать в себя мероприятия, направленные на формирование у выпускников эффективного поведения на рынке труда. Такие мероприятия могут быть реализованы на базе социально-психологического центра университета, где одним из направлений работы будет являться проведение тренингов по технологиям эффективного трудоустройства. Также подготовка выпускников вуза к эффективному поведению на рынке труда может быть реализована в рамках специально разработанной учебной дисциплины, включающей в себя теоретические и практические занятия. Третий вариант реализации данной задачи может быть осуществлен благодаря программе дополнительного образования, которая позволит студентам и всем желающим получить на базе университета возможность подготовки к эффективному трудоустройству и построению успешной карьеры.

Список литературы

1. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 256 с.
2. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
3. Технологии обучения выпускников вузов эффективному поведению на рынке труда: Учебно-методическое пособие / Сост. Л.Р. Яруллина. – Казань: Астория, 2008. – 51 с.

Suchkova T.V. – candidate of psychological sciences, associate professor

E-mail: ta.su@mail.ru

Jarullina L.R. – candidate of psychological sciences, associate professor

Chernukhina M.E. – assistant

Kazan State University of Architecture and Engineering

The organization address: 420043, Russia, Kazan, Zelenaya st., 1

Realization of efficient employment's technologies for graduates of engineering university

Resume

The article is devoted to the problem of forming the efficient behavior on the labor market of the graduates of engineering university. This type of behavior requires effective employment procedure, the adaptation at the new workplace, building a successful career.

The basic knowledge and skills of the effective employment are revealed. They are the knowledge of the labor market of Tatarstan, ability to find the work, development the professional qualities, design a successful career. Such knowledge and skills are among the common cultural competences of graduates of engineering university.

The examples of training forms of efficient employment's technologies are described in the article. The training is one of the forms of active learning. Training sessions of learning employment's technologies combine theoretical and practical exercises. They include different issues such as preparing for interview, writing a resume, business communication skills, self presentation, time management, business image and others. Such kinds of training were performed for engineering and vocational training graduates at Kazan State University of Architecture and Engineering.

The article might be interesting to the employment department specialists, graduates, post-graduates and teachers of engineering universities.

Keywords: efficient behavior on the labor market, employment, competences, training, interview.

References

1. Evtihov O.V. Psychologies training practice. – SPb.: Speech, 2007. – 256 p.
2. Baidenko V.I. Identifying competencies of graduates as a necessary stage of designing a new generation of HPE STATE: Toolkit. – M.: Research Center of the quality of training, 2006. – 72 p.
3. Technology education graduates efficient behavior on the labor market: educational tools / Comp. L.R. Yarullina. – Kazan: Astoria, 2008. – 51 p.