

родных традиций и обычаев, обособливалось от крестьян и мещан по сословным признакам, начало вырабатывались свои социальные и ценностные ориентации, нормы поведения и образы жизни.

Литература.

1. Гончаров Ю.М. Очерки истории еврейских общин Западной Сибири (XIX - начало XX в.). - Барнаул, 2005. - С. 61.
2. Кулаев И.В. Под счастливой звездой. Записки русского предпринимателя. 1875-1930. - М., 2006. - С. 32.
3. Завалишин И. Описание Западной Сибири. – М., 1862. – С.81

### **ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЙ**

*И.В. Медведева, ст. преподаватель*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского  
Томского политехнического университета  
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8-384-51-6-44-32  
E-mail: 81irinka@rambler.ru*

Выбор профессии это довольно сложный и порой долгий мотивационный процесс. От правильного выбора зависит дальнейшая жизнь человека. В условиях высокой конкуренции на рынке труда стоит сознательно и с большой осторожностью подходить к решению данного вопроса. Ведь многие выпускники испытывают серьезные трудности при трудоустройстве, кто занимает неквалифицированные рабочие места, а кто и вовсе остается без работы. Другими словами не находят своего покупателя на рынке труда. С одной стороны именно молодые специалисты считаются наиболее активным и перспективным слоем населения, которое довольно легко приспосабливается и адаптируется в постоянно меняющихся условиях современной рыночной экономики. С другой – остается не востребованной рабочей силой на рынке труда. И основной проблемой трудоустройства является не поиск самой работы, а поиск работы по специальности.

Сложность устроиться по специальности объясняется следующим рядом факторов. Во-первых, у выпускников вуза отсутствует практический опыт и наличие навыков работы по специальности. Соответственно отсутствие следующих качеств таких, как профессиональная компетентность, умение грамотно говорить, аргументировано отстаивать свою точку зрения и т.п.

Во-вторых, в высших учебных заведениях идет подготовка специальностей и профессий, которые не востребованы на рынке труда, то есть не отвечают его запросам. В настоящее время, по данным кадрового агентства, Antal Russia, на январь 2013 года, самыми востребованными сотрудниками являются специалисты в сфере продаж и маркетинга. Особенно актуальна данная специализация в условиях кризиса т.к поддержание продаж в докризисном уровне для организации является шансом остаться «на плаву» и продолжать развиваться в будущем.

И третий фактор, это низкая оплата труда, которую предлагают потенциальные работодатели. Во многих случаях молодые специалисты привлекательны для работодателей в качестве минимизации расходов на приобретение рабочей силы, а амбиции большинства выпускников не допускают возможности работать за несоответствующую, по их мнению, заработную плату. Вследствие вышеперечисленного и возникает проблема трудоустройства выпускников, которая в настоящее время является одной из самых актуальных.

Рекомендации по решению проблемы востребованности молодых специалистов, могут быть следующие: вузы в которых обучаются студенты, могут проводить мастер-классы, тренинги, семинары, различные форумы, например такие, как «Путь к профессии», где студентам будет рассказано, как устроена специфика выбранной ими профессии и даны практические советы. Ведь только «окунувшись» в рабочую атмосферу, студенты смогут освоить необходимые навыки и изучить нюансы выбранной специальности. И самым оптимальным вариантом, по нашему мнению, является прохождение практики, которая поможет ознакомиться студенту с выбранной профессией и набраться практического опыта, чтобы в дальнейшем можно было рассчитывать на достойную заработную плату.

Существуют и самостоятельные пути решения проблемы трудоустройства. Во-первых, необходимо составить грамотное резюме, в котором подробно ознакомить работодателей со своей трудовой деятельностью, возможно с участием в различных проектах и их достижениях. Рекомендуется ознакомить потенциального работодателя своими, как профессиональными положительными сторонами, так и сторонами личностного характера, такими как целеустремленность, высокая работоспособность, коммуникабельность и т.п. То есть успешно представить себя работодателю. Во-вторых,

молодой специалист может обратиться в кадровое агентство, либо в службу занятости, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников. И, в-третьих, выпускник может обратиться к ярмаркам вакансий, интерес к которым у работодателей растет с каждым годом.

Проблемы трудоустройства выпускников можно рассмотреть на конкретном примере ЮТИ ТПУ. Юргинский технологический институт Томского политехнического университета строит свою систему обучения специалистов профессионального образования, используя основные положения концепции интегрированной системы обучения в сфере высшего профессионального образования России. В институте действует система подготовки абитуриентов, чему в немалой степени способствует довузовская подготовка, которая проходит в форме лекций, семинаров и т.д. Кроме этого обучающиеся выполняют научно-исследовательские работы в лабораториях института и защищают их на студенческих конференциях.

Таким образом, благодаря такой подготовке 75% учащихся, которые посещали курсы подготовки, продолжают обучение в стенах нашего учебного заведения [1]. Большое значение имеет тот факт, что данные курсы помогают школьнику определиться с выбором будущей профессии, выявить профессиональные предрасположения, позволяют на ранних этапах понять подходит ли им выбранная специальность. Ведь четкое осознание того, что тебе нужно позволяет легче и с удовольствием учиться.

Особенность интегрированной системы обучения заключается в том, что организация производственной практики направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами профессиональной деятельностью в соответствии с уровнем подготовки выпускника [2].

Цель интегрированной системы обучения заключается в совмещение учебного и рабочего семестра. В основу производственной практики в Юргинском технологическом институте ТПУ положен стандарт СТО ТПУ 2.5.01-2006, утвержденный и введенный в действие приказом ректора ТПУ от 12.04.2006 г. № 22/од.

Сущность интегрированной системы обучения в ЮТИ ТПУ заключается в следующем: на первом курсе студент проходит ознакомительную практику, где он получает первичные профессиональные умения, получает представление о структуре и работе предприятия, получает представление об организации производственных процессах предприятия и выпускаемой продукции.

На третьем и четвертом курсе студенты проходят производственную практику, которая включает в себя несколько видов:

- практика по профилю подготовки бакалавра и специалиста (ознакомительная, технологическая, учебно-исследовательская и т.п.);
- практика в рамках изучения дисциплины «Инженерно-производственная подготовка»;
- научно-исследовательская, производственно-технологическая, организационно-управленческая, проектно-конструкторская практика при подготовке магистров.

Программой старшего курса предусмотрена преддипломная практика, которая является завершающим этапом обучения студентов по направлениям подготовки бакалавров и специалистов и проводится после освоения студентами программы теоретического и практического обучения. Преддипломная практика может включать в себя те же виды, что и производственная практика с учетом требований Стандарта ООО ТПУ [3].

Такое совмещение учебного процесса и прохождения практики дает положительные результаты, взаимно обогащая учебный процесс и производство. В результате большинство выпускников выполняют дипломные проекты по заданию предприятий и внедряют их в производство, где продолжают свою трудовую деятельность, что помогает будущим специалистам прививать вкус к научным исследованиям, к желанию получать новые знания, необходимые для производства и карьерного роста.

Как организовать свою практику студент решает сам, либо он приступает к поиску желаемой работы самостоятельно, либо обращается в отдел учебно-производственной практики института, либо обращается к специалистам по организации практики на своей кафедре.

В институте ЮТИ ТПУ заключено постоянно действующих 26 договоров с предприятиями, где студент имеет возможность пройти производственную и преддипломную практику. Так же студент имеет право выбора, на каком предприятии он пройдет практику, и в каком городе. Практику можно пройти в таких городах, как: Лениногорск, Великие Луки, Новосибирск, Анжеро-Судженск, Томск и т.д.

По окончании практики проходит дифференцированный зачет на основании отчета и ответов студента о производственной практике, результаты заносятся в зачетную книжку.

В результате производственной практики у студентов появляется возможность закрепить полученные теоретические знания на практике, получить представление о выбранной специальности,

изучить должностные обязанности, понять в какой компании хотелось бы работать, а так же предоставляется возможность получения навыков ведения переговоров с работодателями. И, конечно же, главная цель производственной практики, в особенности на старших курсах, выражается в возможности получения трудоустройства в компании, в которой студент проходил практику.

Такая интегрированная система имеет ряд преимуществ, и студент по окончании института сможет с наибольшей легкостью получить трудоустройство, имея за плечами опыт работы, то есть является конкурентоспособным на рынке труда. Не смотря на явные преимущества выпускников ЮТИ ТПУ, в рамках института действует процедура распределения, где выпускники определяют место своей будущей работы, на основании имеющихся заявок, либо в процессе знакомства с потенциальными работодателями.

По двухсторонним договорам «Вуз-Предприятие» - по предложению выпускающей кафедры выпускник выбирает предприятие, на котором будет работать, на более ранней стадии подготовки. По трехсторонним контрактам «Студент-Предприятие-Вуз» студент самостоятельно находит предприятие и заключает с ним контракт, либо определяет предприятие с помощью выпускающей кафедры. На сегодняшний день является самой распространенной формой взаимодействия вуза, выпускника и работодателя – целевая подготовка специалиста. Суть данного сотрудничества заключается в следующем, действует договор о целевой подготовке специалистов, работодатель с первого курса оплачивает обучение студента, который в свою очередь после окончания вуза в течение определенного срока должен работать на данном предприятии. Данная система является распространенной в наше время, ведь она положительным образом сказывается, как для работодателя, так и для студента. Работодатель обеспечивает себя кадрами, а студент гарантированной работой. Данный контракт составляется на стадии приема в вуз абитуриента, куда предприятие отправляет своего будущего сотрудника для подготовки по необходимой специальности.

Выпускники ЮТИ ТПУ востребованы в самых разных отраслях экономической деятельности. Наибольшее количество выпускников ЮТИ ТПУ 2012 года трудоустроилось на предприятия:

машиностроительной отрасли – 18%; сферы услуг и торговли – 17%; нефтегазовой отрасли – 3%; топливно-энергетического комплекса – 3%; высокотехнологичной сферы – 2%; органы управления и муниципальные организации – 14%; металлургической отрасли – 5%; наука – 3% и т.д [4].

О высоком спросе на выпускников ЮТИ ТПУ можно судить согласно мониторингу востребованности, проводимого Управлением непрерывного профессионального образования и трудоустройства специалистов ЮТИ ТПУ, на основе данных о заявках на специалистов. В последние годы наблюдается стабильный рост потребности в специалистах ЮТИ ТПУ.

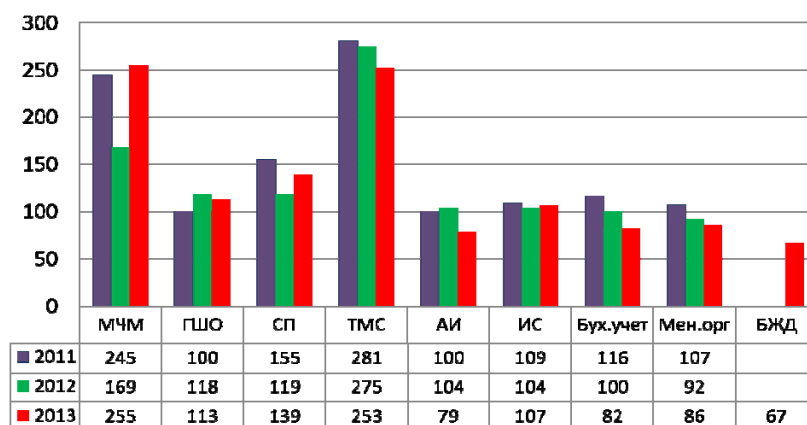


Рис. 1. Статистика востребованности выпускников ЮТИ ТПУ по подразделениям, в процентном соотношении

График наглядно демонстрирует, что на протяжении трёх лет лидирующими по спросу среди работодателей являются выпускники специальности «Технология машиностроения», «Металлургия черных металлов», «Оборудование и технология сварочного производства». География трудоустройства выпускников разнообразна: Бердск, Анжеро-Судженск, Новосибирск, Лениногорск, Томск, Сургут и т.д.

Таблица 1

Год выпуска	2011	2012	2013
Выпуск	180	152	136
Распределено	172	149	128
Трудоустроено	167	147	122

На основании вышеуказанных данных, можно судить о том, что выпускники ЮТИ ТПУ востребованы на рынке труда. Таким образом, интегрированная система обучения, которую предлагает ЮТИ ТПУ доказала высокий уровень образования, так как данная система подготовки обеспечивает наших выпускников рабочими местами и позволяет студентам быть конкурентоспособными на рынке труда. Но в тоже время представленная система обучения, конечно же, не исчерпывает полностью решение озвученной проблемы, но она может быть основанием для дальнейшей разработки эффективных подходов к формированию интегрированного обучения «школа–вуз–производство».

Литература.

1. Журнал «Машиностроение и инженерное образование» № 3, - 2010. С. 68-74
2. Федько В.Т. Юргинская высшая школа в 1957-2002годах. Ю.: Изд-во ИПФ ТПУ. – 2002г. – 140с.
3. СТО ТПУ 2.5.01-2006 от 12.04.2006 г. № 22/од.
4. Информация о работе Управления непрерывного профессионального образования и трудоустройства специалистов за 2011 год – Режим доступа: <http://tpp.nashaucheba.ru/docs/index-22848.html>.

## МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СТОИМОСТИ МАШИН И ОБОРУДОВАНИЯ

*Е.А. Подзорова, ст. преподаватель*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8 (38451) 6-44-32*

*E-mail: elenalizz@yandex.ru*

По 135-ФЗ – «рыночная стоимость - это наиболее вероятная цена». По ФСО-1 п. 5. "При определении **стоимости объекта** оценки определяется **расчетная величина цены** объекта оценки, определенная на дату оценки в соответствии с выбранным видом стоимости". "Расчетную величину цены" можно подтверждать расчетами, которые пытаются сделать оценщики, применяя различные корректировки. А для расчета «наиболее вероятной цены» необходимо применять методы математической статистики, расчет нормального распределения, нормализацию выборки, построение временных рядов и прочие приёмы, о которых многие оценщики даже не слышали и не имеют представления. К тому же "наиболее вероятная цена" вообще не может иметь точечного значения без обозначения доверительного интервала, где она может проявиться с той или иной степенью вероятности. Описание стоимости как случайной величины дает закон распределения, указывающий вероятность появления каждого ее значения, т.е. стоимость по своей природе находится в интервале значений. Однако для практических целей требуется указать одно (точечное) значение, поэтому с научной точки зрения имеется системное противоречие между стохастическим (распределенным) характером стоимости и детерминированным (однозначным) описанием параметров определения стоимости для сделок, регулируемых гражданским и иными законодательствами.

Все методики оценки кадастровой стоимости земель различного назначения предусматривают процедуру оценки с применением статистического анализа рыночных цен. Кроме того, ФСО-4 «Определение кадастровой стоимости объектов недвижимости» прямо предписывает использовать математические и иные методы моделирования стоимости на основе подходов к оценке. Так почему же не применить эти методы при оценке машин и оборудования (МО), если при кадастровой оценке такие методы установлены нормативно.

О корректности сравнительного подхода с методом прямого сравнения продаж на тех данных, которые имеются на нашем рынке, вообще говорить трудно, потому что информация крайне скудная, расчет каких-либо корректировок обосновать практически невозможно. В реальной ситуации в регионах невозможно найти несколько аналогов и тем более, обоснованно выполнить корректировки по ценообразующим факторам. Все цены открытого рынка недостоверны. Цены сделок оценщикам недоступны. Цены фактических сделок имеют большой разброс: одни цены занижены, в основном, в