

АРТЕФАКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА ТПУ

В.С. Цукублина

Томский политехнический университет

Все внешнее, предметное, материальное есть лишь символизация свершающегося в глубине духа, в Человеке.

(Н. Бердяев «Смысл творчества»[1]).

Современное общество, стремительное развитие науки, техники и технологий определяют новые требования к человеку. Наиболее ярко эти изменения проявляются в сфере профессиональной деятельности человека. Сегодня специалисту, профессионалу не достаточно обладание специализированными знаниями, умениями и навыками, современный рынок труда требует специалиста, способного эффективно реализовать свой внутренний и профессиональный потенциал, создавая и развивая окружающую его действительность. Формирование такого специалиста обуславливает необходимость качественного изменения системы образования и воспитания молодых специалистов, поиска инновационных форм и методов подготовки и интеграции нового поколения профессионалов в социум. В этой связи особое значение приобретает проблема профессиональной адаптации.

Усиление роли «человеческого фактора» в производственных процессах, и как следствие в развитии общества в целом определяет необходимость совершенствования имеющихся и поиска новых методов повышения эффективности производственной адаптации. Экономические кризисы девяностых и двухтысячных годов привели к качественным изменениям в структуре человеческих ресурсов и управлению этими ресурсами, определив одним из критериев эффективности человека – его способность в максимально короткие сроки адаптироваться к труду и производству. Значительные изменения в структуре российского образования, производства, общественной и культурной жизнедеятельности общества актуализировали проблему профессиональной адаптации молодежи, как особой категории рынка труда [2].

Одной из ключевых задач современной системы образования стала необходимость не только качественно подготовить специалиста, выпускника образовательной организации, но и обеспечить его профессиональную реализацию. Своё воплощение обозначенная задача получила в развитии системы содействия трудоустройству молодого специалиста,

ключевой задачей, которой стало обеспечение выпускника вуза местом работы. В образовательных учреждениях России стали организовываться специализированные подразделения – центры развития карьеры, содействия трудоустройству, отделы, оказывающие молодому специалисту поддержку в поиске работы. Предпринятые меры способствовали снижению напряженности на рынке труда, однако не решили проблему эффективной организации профессиональной деятельности молодых специалистов. Долгое время ряд проблем, связанных с профессиональной реализацией молодых специалистов, оставался вне зоны управленческой деятельности организаций и деятельности образовательных учреждений. А именно, проблемы адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности, закрепление выпускника вуза на месте трудоустройства, повышение ценности созидательного труда и развитие его профессиональной карьеры.

Система управления персоналом, стремительно развивающаяся в российской практике, сегодня активно внедряет систему управления профессиональной адаптацией работников, однако разрозненность целей системы образования и рынка труда приводит в настоящее время к невысокой эффективности системы управления адаптацией специалистов.

Выходом из сложившейся ситуации может стать выработка единой модели воспитания культуры профессиональной деятельности студентов, посредством применения системного подхода в формировании норм и ценностей профессиональной деятельности в процессе обучения и воспитания студентов, начиная с младших курсов обучения.

Профессиональная карьера человека, как правило, начинается с момента его соприкосновения с профессиональной средой, выбором пути – поступлением в высшие учебные учреждения. Становясь студентом, молодой человек встаёт на путь самоопределения. И от того, как произойдет приобщение личности к новой профессиональной среде, зависит, как сформируется у студентов способность эффективно реализовать свой потенциал.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет по праву является одним из лидеров российского образования и это достигается не только высоким качеством профессиональной подготовки специалистов, но и высоким уровнем социально-воспитательной работы, организованной в вузе. Существующая система социально-воспитательной работы студентов ТПУ включает в себя развитие и управление различными видами адаптации.

Анализ ситуации на рынке труда и опыт работы со студентами показывает, что в настоящее время у студентов существует ряд проблем, препятствующих их эффективной профессиональной реализации [3]. В частности:

– отсутствие у студентов знаний и навыков поведения на рынке труда, направленных на самостоятельный поиск работы и выстраивание профессиональной карьеры;

– не реальные, а чаще завышенные ожидания о будущем месте работы, сфере профессиональной деятельности и возможностях реализации;

– неадекватная самооценка;

– высокая мотивация к получению материальных благ и низкий стимул к накоплению трудового опыта;

– девальвация образования, как базовой ценности, личного артефакта.

Как следствие, наблюдается проблема дезадаптации, выливающаяся в чувство профессиональной неполноценности, безразличного отношения и боязни к работе, внутренней дисгармонии личности.

Поэтому особое внимание адаптации студентов уделяется в Энергетическом институте ТПУ, где на протяжении 4-х лет осуществляется внедрение элементов управления профессиональной адаптацией студентов в социально-воспитательную работу со студентами, начиная с младших курсов. Своё выражение система управления производственной адаптацией студентов нашла в формировании артефактов профессиональной деятельности.

«Я добивался, чтобы дети видели в труде источник духовных радостей. Пусть человек трудится не только для того, чтобы добыть хлеб и одежду, построить жилище, но и для того, чтобы рядом с его домом всегда цвели цветы, дающие радость и ему, и людям, – чтобы уже в годы детства человек трудился для радости», сказал выдающийся советский педагог-новатор В. А. Сухомлинский, уделявший большое внимание формированию мировоззрения учащихся [4].

Специально для студентов Энергетического института сотрудниками Отдела организации практик и трудоустройства ТПУ (в настоящее время Центра содействия трудоустройству и развитию карьеры ИСПК ТПУ) совместно с институтом кураторов ЭНИН ТПУ был разработан комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной адаптации студентов на ранних курсах обучения. В структуре комплекса были разработаны *тематические встречи* со студентами 1-2 курса, комплекс *мастер-классов* по актуальным тематикам рынка труда.

Элемент системы сопровождения карьеры внедрялся в экскурсионные и спортивные мероприятия, проводимые для студентов. Создавалось информационно-коммуникационное пространство для профессиональной и творческой реализации студентов в сфере проектирования карьеры. Сформировалась группа студентов-активистов для участия в организации и проведении мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников ТПУ.

В результате применения комплекса разработанных мероприятий сотрудниками и студентами университета создавалась система артефактов профессиональной деятельности, способствующая повышению адаптивных качеств студентов, формирующая систему внутренней мотивации студента к будущей профессиональной деятельности. Артефакт (лат. *arte factum* – искусственно сделанное) – любой искусственно созданный объект, имеющий как определённые физические характеристики, так и знаковое или символическое содержание [5]. В основе интерпретации термина применялся культурологический подход, определяющий артефакт как элементарную единицу культуры, дающий возможность понять какое значение дает его утилитарное использование.

В рамках мастер-классов «Как составить резюме», «Готовимся к собеседованию», «Основы поиска работы» в ранг артефактов возводились знания, получаемые студентами в процессе обучения, результаты учебной и вне учебной деятельности студентов, становящиеся ценностью, дающей студенту преимущества для профессиональной реализации и удовлетворения потребностей разного уровня. Ключевой задачей, проводимых для студентов первого и второго курса мастер-классов с применением метафорических игр, где в качестве мотивов выступали не только потребности, но и идеалы, интересы личности, убеждения, социальные установки, ценности. В процессе метафорических игр симулировались реальные ситуации из жизни, позволяющие ставить цели и прорабатывать пути их достижения.

В рамках организации вузовских карьерных мероприятий студенты сами становились создателями артефактов для своих сокурсников. Так в 2013-2014 гг. студентами были организованы и проведены деловые игры для студентов и работодателей, ориентированные на формирование знаний и развитие навыков поведения на рынке труда. Таким образом, студенты становились не просто потребителями услуг, предоставляемых вузом, но и активными их создателями. Стоит отметить, что состав участников команды студентов-организаторов формировался на добровольных основах из числа студентов, принимавших участие в тематических встречах и мастер-классах. Также важно отметить, что элементы внешней мотивации, в частности, материального стимулирования не применялись. По мере вовлеченности в процессы студенты сами становились артефактами – символами, как существа социальные, являющиеся носителями элементов культуры университета, его ценностей и норм.

В повседневную работу со студентами вводились сотрудники – символические социальные артефакты, олицетворяющие собой систему профессиональной ориентации и деятельности, носители культуры труда, созданные герои-образы, сопровождающие внеучебную деятельность и элементы социальной активности студентов.

Процесс профессиональной адаптации студентов, как и формирование системы артефактов, направленных на повышение эффективности адаптации студентов, а в перспективе молодых специалистов – процесс протяженный во времени и постоянный, поэтому говорить об очевидных результатах проделанной работы ещё преждевременно. В настоящее время возможно подвести предварительные итоги. В ТПУ существует неформальное объединение студентов, принимающих участие в организации и проведении мероприятий, направленных на профессиональную ориентацию студентов и содействие в трудоустройстве выпускников. Статистические данные, определяющие участие студентов в проводимых в ТПУ мероприятиях, направленных на проектирование карьеры выпускников, свидетельствуют о доминирующем числе студентов ЭНИН ТПУ в структуре участников (30% и более). Высокий уровень персонального трудоустройства (распределения) выпускников ЭНИН ТПУ (94%) по итогам 2014 года также косвенно свидетельствует о положительном влиянии проводимой социально-воспитательной работы в Энергетическом институте ТПУ.

В настоящее время интеграция элементов профессиональной адаптации в структуру социально-воспитательной работы со студентами носит преимущественно ситуативный характер. Однако систематизация процесса и объединение усилий его участников может дать положительные результаты и содействовать повышению эффективности адаптации студентов, впоследствии и выпусков университета, а, следовательно, и формированию системы профессиональных артефактов студентов Томского политехнического университета.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бердяев Н. Смысл творчества. – М.: АСТ: Астрель: Полиграфиздат, 2010. – 414 с.
2. Сергиенко А. С. Психологические факторы становления личности в техногенном пространстве жизнедеятельности. – М., 2009. – С. 98.
3. Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи / Психология личности и образ жизни. – М.: Наука, 1987. – С. 173-175.
4. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям (новое прочтение). – Киев: Акта, 2012. – 563 с.
5. Ороев Н. А., Папченко Е. В. Методическое пособие для подготовки к семинарским занятиям по культурологии (для студентов всех специальностей). – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. – 208 с.