Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»
Региональный центр содействия трудоустройству и
адаптации к рынку труда выпускников учреждений
высшего образования

ВСЕРОССИЙСКИЙ ОПЫТ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Сборник докладов по материалам
Всероссийского онлайн семинара
10 марта 2016 г.

Тверь
2016

УДК 331.53 (470)
ББК У240.54
В84

Всероссийский опыт Центров карьеры в организации деятельности по содействию трудоустройству студентов и выпускников: сборник докладов по материалам Всероссийского онлайн семинара. Тверь: РИУ ТвГУ , 2016. – 44 с.: ил.

В сборнике обобщены материалы докладов лучших Региональных центров содействия трудоустройству университетов России (согласно рейтингу за 2014 год КЦСТ МГТУ им. Баумана). Авторами освещены темы, отражающие основные направления деятельности Центров в сфере трудоустройства, повышения конкурентоспособности студентов и выпускников, взаимодействия с работодателями и т.д.

Под редакцией *Быстровой О.Ю.*

УДК 331.53 (470)
ББК У240.54

© РЦСТВ ТвГУ, 2016
© Тверской государственный университет, 2016

Содержание

Онлайн семинар для Центров карьеры «Всероссийский опыт Центров карьеры в организации деятельности по содействию трудоустройству студентов и выпускников», Тверской государственный университет…….……4

РАЗДЕЛ 1. Деятельность Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова……....6

РАЗДЕЛ 2. Деятельность Отдела практик и трудоустройства Национального исследовательского Томского государственного университета……..…10

РАЗДЕЛ 3. Деятельность Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета……..17

РАЗДЕЛ 4. Деятельность Отдела практик и содействия трудоустройству выпускников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова……..…28

РАЗДЕЛ 5. Деятельность Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования Тверского государственного университета……...35

Онлайн семинар для Центров карьеры «Всероссийский опыт Центров карьеры в организации деятельности по содействию трудоустройству студентов и выпускников»

Тверской государственный университет

Коллективом Регионального центра содействия трудоустройству выпускников при Тверском государственном университете (РЦСТВ ТвГУ) 10 марта 2016 года был организован онлайн семинар **«Всероссийский опыт Центров карьеры в организации деятельности по содействию трудоустройству выпускников».** Мероприятие подобного формата организуется в ТвГУ уже во второй раз. Сотрудники видят в такой модели проведения высокую эффективность как для своей работы, так и для деятельности Центров карьеры университетов РФ. То же отметили и предыдущие участники семинара.

Цели онлайн семинара – оценить, как реализуются основные направления деятельности Центров, какие интересные и нестандартные решения для реализации этих направлений используются, а также приобрести новые иди, которые в дальнейшем смогут применять участники семинара для развития направлений деятельности Центра.

Данный сборник представляет обобщенную информацию в виде докладов ведущих Центров содействия трудоустройству, отражающих основные направления их деятельности, уникальный опыт и знания в области организации деятельности по содействию трудоустройству студентов и выпускников. Экспертами выступают **5 Центров карьеры,** такие как:

- Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова;
- Отдел практик и трудоустройства Национального исследовательского Томского государственного университета;
- Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета;
- Отдел практик и содействия трудоустройству при Хакасском государственном университете им. Н.Ф. Катанова;
- Региональный центр содействия трудоустройству выпускников при Тверском государственном университете.

Сотрудники РЦСТВ ТвГУ выделили несколько наиболее **актуальных направлений,** которые реализуются, в основном, всеми Центрами

содействия трудоустройству, среди них: мероприятия, проводимые для информирования о вакансиях; варианты обучающих занятий и мероприятий; инструменты, применяемые для привлечения большего числа студентов; форматы взаимодействия с работодателями; возможности для работы со школьниками и абитуриентами; продвижение сайта Центра, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий.

Итак, предлагаем вам познакомиться с **лучшими практиками** работы Центров содействия трудоустройству студентов и выпускников!

Коллектив сотрудников РЦСТВ ТвГУ

РАЗДЕЛ 1. Деятельность Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова

1. Какие мероприятия для информирования о вакансиях вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

В РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова создана и с 2013 г. успешно реализуется **автоматизированная система трудоустройства студентов и выпускников – Scillbook,** которая дает возможность составить профессиональные резюме, а также предоставляет сервис оптимального поиска вакансий для соискателей. Работодатели же, в свою очередь, через сотрудников Центра имеют право разместить свои вакансии.

Как же работает Scillbook? Студент регистрируется на сайте университета. В личном кабинете он может ознакомиться с результатами успеваемости, промежуточными аттестациями, а также, помимо контактной информации и получаемого образования, заполнить такие пункты как: «Дополнительное образование», «Опыт работы и практика», «Профессиональные навыки», «Организаторские навыки», «Личностные качества», «Научная деятельность», «Портфолио» и т.д. На основе указанной информации на сайте формируется резюме студента.

Вакансии публикует сотрудник центра в административном разделе автоматизированной системы, предварительно просмотрев, не были ли они опубликованы ранее. Доступные поля для заполнения: «Дата публикации», «Работодатель» (справочник работодателей), «Город» (справочник городов), «Адрес», «Категория» (справочник категорий), «Название должности», «Основные обязанности», «Требования к профессиональным навыкам», «Дополнительная информация», «Занятость» (справочник типов занятости), «График работы» (перечислены в справочнике), «Заработная плата», «Опыт работы» (перечислены в справочнике), «Уровень образования» (перечислены в справочнике), «Специальность», «Дополнительное образование», «Категория водительских прав».

Таким образом, при помощи автоматизированной системы соискатель может осуществлять поиск вакансий на сайте по разным критериям: населенный пункт, должность, опыт работы, график работы.

Пользуясь системой Scillbook, работодатель может найти сотрудника, отразив в критериях поиска наиболее существенные для него требования, которые ранжируются по степени соответствия запросу. Также

представитель компании имеет возможность через сайт университета оставить заявку на подбор специалиста, проведение карьерного мероприятия (ярмарки вакансий, презентации, деловые игры и др.).

Отметим, что на сайте БГТУ им. В.Г.Шухова представлена подробная информация о компаниях-партнерах университета, сведения об успешных студентах. Выпускникам сотрудники Центра предлагают вступить в «Ассоциацию выпускников», заполнив анкету на сайте. Это позволяет в дальнейшем поддерживать связь с университетом, бывшими одногруппниками, а также быть в курсе событий и мероприятий, проводимых в БГТУ им. В.Г.Шухова.

Еще одним вариантом информирования о вариантах трудоустройства Центра выступает публикация их в социальных сетях. Также о вакансиях студенты могут узнать, посетив ярмарки вакансий, отдельные встречи представителей предприятий со студентами вуза, став участниками экскурсий на предприятия региона.

Обратим внимание, что за год Центр оказывает содействие в трудоустройстве более чем 1 500 студентам и выпускникам. Информация о вакансиях содержится также на информационных стендах по трудоустройству РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова, размещенных в корпусах университета. Результатом активной работы со студентами и выпускниками являются высокие показатели доли трудоустроенных (более 90%).

2. Какие обучающие мероприятия (тренинги, мастер-классы, деловые игры и др.) вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова проводит круглые столы со студентами образовательных учреждений высшего образования Белгородской области, в рамках которых специалисты Центра обсуждают с обучающимися актуальное состояние рынка труда, проблемы, возникающие при поиске работы и прохождении собеседования, а также информируют о секретах успешного трудоустройства. К примеру, в августе 2015 г. был организован круглый стол на тему «Практика. Стажировка. Трудоустройство».

Сотрудники центра развития карьеры проводили деловую игру, которая называется **«Необитаемый остров».** Целью игры является развитие навыков делового общения, командообразования, умения договариваться, используя позитивные приемы; развитие саморегуляции, выработка и закрепление адекватных форм поведения и реагирования. Учащимся крайне важно научиться жить среди людей, общаться с удовольствием, не избегать, а использовать любую возможность контакта с человеком для того, чтобы понять других.

Продолжительность деловой игры составляет в среднем 120-150 минут.

В университете реализуется **факультативный курс «Технология успешного трудоустройства»**, в рамках которого психологи Центра ведут тренинги для студентов с целью формирования деловой активности и других навыков, необходимых для успешного трудоустройства. Еще один формат мероприятия – проект **«Успешный шуховец».** Здесь выпускники вуза, добившиеся успехов в профессиональной деятельности, могут поделиться секретами карьерного роста с обучающимися.

Также сотрудники РНМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова регулярно (один раз в квартал) проводят **т**ренинги: каждое занятие рассчитано на 2 часа.

Особенностью курса «Технология эффективного трудоустройства» является то, что он способствует развитию навыков правильного определения, постановки и достижения профессиональных целей; дает возможность получить навыки профессионального самоопределения; сформировать навыки эффективной самопрезентации и публичных выступлений; развить умения составления привлекательного для работодателя резюме; освоить техники эффективного поиска работы; сформировать навыки прохождения собеседования при приеме на работу; усвоить навыки трудовой адаптации на новом месте работы; научиться правильно планировать карьеру; получить навыки эффективного делового общения; развить лидерские качества. Продолжительность курса составляет около 30 часов.

3. Какие инструменты для привлечения студентов на мероприятия Центра вы используете? Как обеспечиваете посещаемость мероприятия студентами?

Информирование студентов осуществляется посредством размещения информации о проводимых мероприятиях центра по трудоустройству на сайте университета, информационных стендах в корпусах университета, студенческом телевидении, посещения академических групп сотрудниками центра, а также активного взаимодействия с кафедрами и директоратами (деканатами) университета.

4. Какие мероприятия с участием работодателей вы проводите? Какую роль выполняют работодатели на этих мероприятиях? Как привлекаете их к участию?

Ярмарки вакансий, отдельные встречи представителей предприятия со студентами того или иного института (факультета), экскурсии на предприятия, участие в проекте «Успешный шуховец». Постоянная связь и обмен с работодателями информацией об имеющихся вакансиях и наличии кандидатов на замещение вакантной должности соответственно.

5. Каким образом вы расширяете базу работодателей, сотрудничающих с вашим Центром?

Сотрудники центра через сайты администраций регионов и профильных министерств, электронных и печатных СМИ проводят работу по поиску работодателей, исследуют результаты мониторингов социально-экономического состояния регионов, руководство центра устанавливает прямой контакт с предприятием и университет затем подписывает соответствующий договор о сотрудничестве.

6. Проводите ли вы работу со школьниками/абитуриентами? Если да, то в каких форматах вы проводите эту работу? Какие преимущества Центру дает данная работа?

Сотрудники центра проводят в рамках Дней открытых дверей вуза, а также районных ярмарок ученических мест профориентационное тестирование школьников 9 – 11 классов. Это дает возможность еще перед началом обучения в университете правильно сориентировать абитуриента в выборе будущей специальности, чтобы в конечном итоге он наиболее

продуктивно и творчески проявил себя в той или иной отрасли знаний и компетенций (а это один из основных постулатов развития современной организации), был конкурентоспособным на рынке труда в момент выпуска из университета.

7. Как вы осуществляете продвижение сайта, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий Центра?

На главной странице сайт нашего вуза есть ссылки на РНМЦ ПАТС и автоматизированную систему трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова Scillbook. Информирование студентов и выпускников также осуществляется с помощью внутривузовского телевидения, информационных стендов, а также визиток и буклетов, которые распространяются на мероприятиях, проводимых РНМЦ ПАТС или в которых участвуют сотрудники Центра. Студенты и выпускники, придя к нам на консультацию, с основным раздаточным материалом также получают информацию о сайте Центра и автоматизированной системе. В беседах со студентами сотрудники информируют о наличии необходимого материала на страницах сайта. Студенты активно пользуются методическими рекомендациями и другими материалами при составлении резюме, которые мы публикуем на страницах сайта. Активно используются социальные сети «ВКонтакте» и Facebook, где публикуются ссылки на материал со страниц РНМЦ ПАТС. О наличие страниц Центра в социальных сетях можно узнать на страницах нашего сайта.

РАЗДЕЛ 2. Деятельность Отдела практик и трудоустройства Национального исследовательского Томского государственного университета.

1. Какие мероприятия для информирования о вакансиях вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Отдел практик и трудоустройства ТГУ информирует соискателей о вакансиях и планируемых мероприятиях следующими способами: размещение объявлений на информационных стендах учебных корпусов ТГУ, распространение информации о вариантах трудоустройства по факультетам, при личном обращении студентов и выпускников в Отдел,

посредством сайта отдела в Интернете, а также группы в социальной сети «ВКонтакте». Кроме этого, актуальные вакансии еженедельно публикуются в самой популярной томской газете, посвященной рынку труда – «Вакансии для всех».

В Отделе практик и трудоустройства вакансии представлены, как правило, двумя способами: во-первых, через форму заявки на сайте. В данном случае работодатели заполняют достаточно подробную анкету и отправляют её по электронной почте. На основании этой анкеты составляется объявление о вакантном месте, которое распространяется по всем информационным каналам Отдела. Во-вторых, еженедельно сотрудники готовят обзор вакансий

рынка труда г.Томска по материалам СМИ и размещают на сайте в открытом доступе. В обзор включаются вакансии, подходящие как для молодых специалистов, так и для студентов для работы в свободное от учебы время. На основании указанной информации каждые полгода делается «Анализ обзоров вакансий по данным СМИ г.Томска». Анализируемые данные, конечно, не являются полноценным исследованием рынка труда, но, все же, достаточно наглядно можно увидеть изменения ситуации относительно молодых специалистов на рынке труда.

На сайте Отдела в разделе «Вакансии предприятий г.Томска» представлен перечень ссылок на сайты предприятий г.Томска (разделы с вакансиями), которые постоянно подбирают персонал. Эта база обновляется каждые полгода.

2. Какие обучающие мероприятия (тренинги, мастер-классы, деловые игры и др.) вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Для студентов разработан и успешно реализуется уже в течение 9 лет **учебный курс «Школа эффективного трудоустройства».** План курса и сценарии занятий собраны в единый документ и также представлены на сайте Отдела. До 2015/2016 учебного года курс был факультативным и проводился по мере набора группы 8-10 человек. Занятия включают лекции, практические семинары, кейсы. Моделируются реальные ситуации, возникающие в процессе поиска работы, общения с работодателями. В программу входят следующие *темы:*

- «Молодой специалист на рынке труда: проблемы трудоустройства и пути их решения»;
- «Профессиональное самоопределение как подготовительный этап в процессе поиска работы»;
- «Поиск вакансий»;
- «Составление успешного резюме»;
- «Правовые аспекты трудоустройства».

Объем курса – 1 а.е., то есть 36 часов (18 часов аудиторных занятий и 18 часов – самостоятельных).

По указанным темам проводятся отдельные семинары. Профконсультантов ОПиТ приглашают на факультеты, в отдельные учебные группы. «Карьерный» семинар обязательно строится с учетом специальности студентов – участников. Здесь разбираются пути возможного трудоустройства будущих выпускников, требования работодателей к специалистам данного профиля, особенности построения резюме.

Проект «Школа эффективного трудоустройства» получил серебряную медаль на международной образовательной выставке «УЧСИБ-2012» (г.Новосибирск), медаль на всероссийской выставке-ярмарке «Образование. Карьера» в 2014 году в г.Новокузнецке, медаль на региональной выставке «Образование. Карьера. Занятость» в 2015 году в г.Томске. Отметим, что по настоятельной рекомендации КЦСТ, на сайте РЦСТВ ТГУ был создан раздел «Наши достижения», где все эти награды представлены.

Курс рекомендован всем факультетам, учебным институтам и направлениям подготовки. С октября 2015 года, с созданием системы кампусных курсов ТГУ, проект «Школа эффективного трудоустройства» стал кампусным курсом.

Помимо представленных форматов, в течение всего года в Отдел практик и трудоустройства обращаются студенты и молодые специалисты в поисках вакансий, мест прохождения практик. Каждый обратившийся получает индивидуальную консультацию по составлению или коррекции профессионального резюме, относительно подходящих вариантов занятости. В случае необходимости сотрудники Отдела могут договориться с конкретным работодателем о возможности принятия на работу молодого специалиста.

С целью обучения студентов навыкам трудоустройства сотрудники Отдела практик и трудоустройства регулярно занимаются разработкой методических пособий по вопросам содействия трудоустройству выпускников. В 2002 году было составлено и вышло первое издание **учебного пособия «Как вести себя на рынке труда»**, а в 2008 году – второе, значительно переработанное и дополненное информацией. Электронная версия также размещена на сайте. В 2014 году было подготовлено и выпущено третье издание.

Кроме пособия в разные годы было подготовлено еще несколько учебных материалов для студентов. Некоторые из них представлены на сайте Отдела в разделе «Пособия по трудоустройству».

Отдельный раздел сайта посвящен возможностям Интернета при поиске дополнительного заработка. Бывают ситуации, когда студент или выпускник не может найти желаемую работу по специальности, или вынужден не работать по разным причинам (например, находясь в отпуске по уходу за ребенком), или, к примеру, стоит необходимость сохранить трудовую книжку чистой по требованию будущего работодателя в течение нескольких месяцев. В этих случаях в Интернете можно найти варианты временного трудоустройства, иногда даже по специальности. В разделе «Способы заработка в Интернете» представлены одноименное учебное пособие, где описываются возможности заработка и целый учебный курс, который сделан в виде отдельных уроков с домашними заданиями.

В конце 2015 года в издательстве LAP LAMBERT Academic Publishing была издана **брошюра «Службы планирования карьеры в университетах развитых стран»**. В ней подробно описаны направления и формы работы СПК со студентами, выпускниками, работодателями. Этот материал может быть полезен как студентам, которые ищут новые пути к работодателям, так и коллегам – сотрудникам ЦСТВ, которые эти пути прокладывают. Текст этой брошюры (правда, не обработанный) также размещен на сайте ОПиТ.

3. Какие инструменты для привлечения студентов на мероприятия Центра вы используете? Как обеспечиваете посещаемость мероприятия студентами?

Для привлечения студентов и выпускников ТГУ к участию в профориентационных мероприятиях используется сайт Отдела практик и трудоустройства, а также ресурсы социальной сети «ВКонтакте» – группа Отдела, количество подписчиков которой на 2016 год достигло более 1800

человек и группа ТГУ с количеством участников более 20 500. В целом, как показывает опыт, оповещение через социальные сети привлекает на мероприятия в 1,5 раза больше студентов, чем информирование стандартными способами (через сайт, объявления, e-mail рассылки), и позволяет не только донести актуальную информацию, но и обменяться мнениями, получить консультацию, не используя специальные форумы.

Одним из методов привлечения студентов к участию в мероприятиях Отдела являются опросы. Проводятся и более масштабные исследования. Так, в апреле 2014 года сотрудники запустили **опрос: «Почему Вы не хотите работать по специальности?»** совместно с РЦСТВ БГУ (г. Иркутск). В 2015 году было организовано исследование эффективности профориентационных проектов для обучающихся в ВУЗе на основе профориентационного мероприятия «Карьерный марафон», которое состоялось в ноябре 2015 года в ТГУ. С результатами можно ознакомиться на сайте Отдела практик и трудоустройства.

Участие студентов и выпускников в опросах, посвящённых проблемам трудоустройства, повышает уровень их активности и заинтересованности вопросами данного характера, что часто приводит к вовлечённости студентов в общий процесс профориентационной работы Отдела, в частности, вызывает интерес к организуемым проектам.

Также для информирования и привлечения обучающихся к участию в проектах сотрудники совместно с видео-корреспондентами ТГУ снимают специальные ролики – видео приглашения, анонсы профориентационных мероприятий. Данные ролики распространяются через группы социальных сетей и размещаются на сайте Отдела.

Особое внимание уделяется вопросу оповещения о возможностях Отдела и предстоящих мероприятиях среди выпускников ТГУ. Ежегодно подготавливается и выпускается тиражом 3000 листовка размером А6 с календарём и реквизитами Отдела практик и трудоустройства. Данная брошюра вкладывается в диплом каждого выпускника ТГУ очного обучения.

4. Какие мероприятия с участием работодателей вы проводите? Какую роль выполняют работодатели на этих мероприятиях? Как привлекаете их к участию?

В рамках взаимодействия с работодателями сотрудники Отдела используют несколько направлений работы. Регулярно сотрудники Отдела совместно с представителями компаний-партнеров организуют и проводят презентации для студентов и выпускников университета. Здесь используются такие форматы, как круглые столы, деловые игры и тренинги для обучающихся. Часто работодатели проводят тестирование среди студентов на предмет соответствия требованиям к кандидату на вакантную должность. У участников появляется возможность оценить свои знания, умения, навыки и понять, что надо развивать, чтобы получить работу в престижной компании.

Дважды в год Отдел практик и трудоустройства ТГУ проводит ярмарки вакансий: весной и осенью. В 2015 году было организовано такое мероприятие для выпускников гуманитарных специальностей, где приняли участие более 25 компаний-работодателей, которые искали специалистов разных областей: переводчиков, экономистов, учителей, лингвистов и других профессий.

Осенью 2015 года подобная ярмарка вакансий называлась **«Карьерный марафон»** и проходила в течение трех дней. Отчет об этом мероприятии и исследование востребованности его среди студентов представлены на сайте Отдела.

Также сотрудники взаимодействуют с работодателями посредством участия в тематических и профориентационных мероприятиях, организованных не только факультетами университета, но и государственными структурами, такими как: Департамент по вопросам семьи и детей, Департамент по молодёжной политике и спорту, Департамент труда и занятости населения Администрации Томской области, Администрация города Томска. Активно Отдел практик и трудоустройства сотрудничает с Центром занятости населения г. Томска, постоянно работая с его Банком вакансий и информируя о них выпускников. Помимо этого, сотрудники Отдела налаживают контакты с предприятиями, обратившимися в ЦЗН. Выпускники ТГУ, испытывающие трудности в поиске работы, получают

направление в Центр занятости населения г.Томска для участия в федеральных программах «Стажировка» и «Первый шаг». За 2014-2015 годы в программе «Стажировка» приняли участие 8 молодых специалистов, окончивших ТГУ.

6. Проводите ли вы работу со школьниками/абитуриентами? Если да, то в каких форматах вы проводите эту работу? Какие преимущества Центру дает данная работа?

Сотрудники Отдела практик и трудоустройства ТГУ ежегодно выступают на днях открытых дверей в университете. Представители Отдела рассказывают абитуриентам о возможностях построения карьеры в успешных компаниях, которые сотрудничают с ТГУ. Абитуриентам предоставляется подробная информация о реальных местах прохождения практик и дальнейшего трудоустройства.

Кроме того, некоторые работодатели целенаправленно и регулярно взаимодействуют со школьниками, которых агитируют после получения образования поступить на работу в их компанию. Сотрудники Отдела принимают активное участие в презентациях организаций-партнеров для студентов и школьников, предоставляя свою помощь в организации и координации. Учащиеся старших классов смотрят на студентов, анализируют вопросы, которые они задают работодателям, консультируются с ними. И это становится еще одним стимулом для поступления в НИ ТГУ.

7. Как вы осуществляете продвижение сайта, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий Центра?

Сегодня группы в социальных сетях наиболее популярны и эффективны среди студентов для получения какой-либо информации, нежели традиционные стенды или официальные сайты. В связи с этим сотрудники ОПиТ размещают посты о предстоящих мероприятиях в своей группе и в группе ТГУ. Кроме этого, почти каждый факультет имеет свою собственную группу, что позволяет там публиковать сообщения об актуальных изменениях. Таким образом обеспечивается распространение важной информации для студентов и продвижение интернет-ресурсов Отдела практик и трудоустройства.

Наряду с представленными методами, на каждой встрече с обучающимися, будь то мероприятие общеуниверситетского масштаба, встреча на факультете или презентация компании, сотрудники информируют

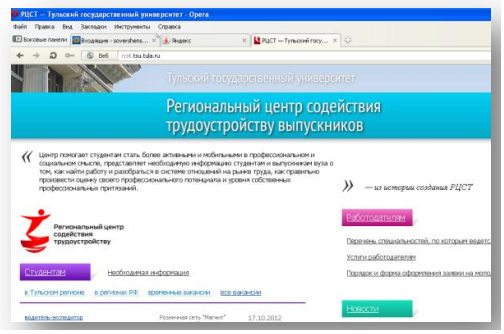
о возможностях Отдела для выпускников и студентов, его направлениях работы. На продвижение ресурсов ОПиТ работают и листовки-календари с данными об Отделе, которые вкладываются во все дипломы выпускников.

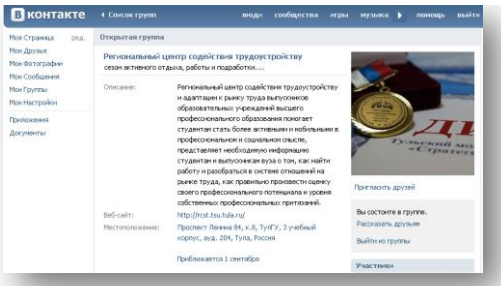
РАЗДЕЛ 3. Деятельность Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета.

1. Какие мероприятия для информирования о вакансиях вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Распространение информации о работодателе, его вакансиях, программах стажировок, практик, конкурсов и прочих программ в условиях современной загруженности становится важной задачей для РЦСТ, которая решается комплексом мероприятий, взаимосвязанных и автономных. Среди них:

- использование стендового фонда Центра: 22 стенда в учебных корпусах и общежитиях, на которых размещаются объявления с вакансиями;
- распространение актуальных тиражируемых вакансий в соответствующем разделе сайта РЦСТ с возможностью обратного отклика;





- информирование о вариантах трудоустройства в группе РЦСТ социальной сети «ВКонтакте» с дублированием (при необходимости) через Twitter;
- распространение соответствующих вакансий по внутренним информационным каналам – академическим подразделениям вуза (кафедры, институты);
- рассылка вакансий по адресам электронной почты из базы резюме;
- информирование в рамках проводимых мероприятий (через раздаточные материалы, устные сообщения).

2. Какие обучающие мероприятия вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

РЦСТ ТулГУ с осени 2012 года по настоящий момент проводит рекрутингово-образовательный проект **«Школа карьеры».**

Цель проекта: формирование профессиональных компетенций современного рекрута, соответствующих реальным условиям рынка труда.

Задачи:

- организация аудиторных мероприятий;
- формирование и реализация экскурсионной программы;
- вовлечение ведущих организаций-работодателей, рекрутинговых агентств и холдингов регионального, всероссийского и мирового уровня;
- привлечение государственных служб содействия занятости;
- методическая и информационная поддержка;
- обеспечение высокого уровня и степени вовлечённости, отдачи и результативности всех участников проекта;
- формирование предпосылок для потенциальных мероприятий по содействию трудоустройству молодёжи в будущем.

Целевая группа: студенты, выпускники профессиональных образовательных учреждений СПО и ВПО, активная молодёжь региона.

Формат мероприятия: еженедельные аудиторные или экскурсионные занятия в соответствии с программой (планом).

Информационная поддержка: за один месяц до начала и в течение всего периода работы.

Периодичность: раз в полгода в течение 1,5 – 2,5 месяцев; длительность одного занятия – 2-4 часа, в перерыве – кофе-брейк.

Для обеспечения высокого уровня и высокой степени вовлечённости, отдачи и результативности всех участников проекта предусмотрены активные формы занятий (wow-эффект), разработанные на основе научных подходов:

- тренинг – активное обучение для развития знаний, умений, навыков и социальных установок при получении новой информации, а также применение полученных знаний на практике;
- мастер-класс – формирование профессиональных компетенций на реальных или близких к реальным примерах под руководством успешного профессионала;
- деловая игра – совместная командная работа игрового типа для сплочения коллектива, решения реальной задачи в неформальных условиях и ситуации, наработки практики, отдыха;
- профессиональная игра – выполнение реальной задачи организации-работодателя в специфических игровых условиях;
- дискуссия – представление информации в рамках критических условий и максимальной включённости участников;
- семинар – практическое занятие, при котором участники обсуждают предложенную информацию под руководством ведущих профессионалов;
- презентация – представление информации в наиболее наглядной форме и содержании, часто с применением мультимедийной техники;
- рекрутинговая экскурсия – посещение организации-работодателя с целью знакомства со спецификой его работы, особенностями, карьерными перспективами «из первых уст»;
- доклад – представление актуальной информации в форме, не предусматривающей дискуссий и субъективности;
- информирование – предоставление информации в любых формах вне плана, по необходимости.

Привлечённые к участию организации-партнёры: Профсоюзная организация студентов и аспирантов ТулГУ, Департамент труда и занятости населения Тульской области, ГУ ТО «Центр занятости г. Тулы», комитет по спорту и молодёжной политике Тульской области, комитет Тульской области по предпринимательству и потребительскому рынку, группа компаний «HeadHunter», сайт job.ru, газета «Работа сегодня», газета «Работа для Вас», кадровые агентства, ведущие работодатели региона.

Привлечённые к участию специалисты: бизнес-тренеры, коуч, практикующие психологи, рекрутёры, представители государственных служб содействия, молодёжных и прочих общественных организаций.

Мероприятие проводится РЦСТ в соответствии с внутренним приказом по вузу.

Результаты проекта: количественные:

- организовано 7 «Школ карьеры» в период с 2012 г. по 2015 г.;
- не менее 35 участников-студентов и выпускников, в общей сложности – 245 человек;
- 18 организаций-работодателей;
- 5 кадровых агентств и служб;
- более 12 статей по тематике вопросов мероприятия;
- более 300 информационных сообщений в СМИ, в т.ч. на Интернет-ресурсах;
- «4,4» средняя оценка участников (max – «5»).

Качественные результаты: привлечено более 30 соорганизаторов; широкая география студентов и выпускников учебных заведений региона; привлечение официальных служб содействия занятости, участие высокопрофессиональных участников рынка труда; получение участниками теоретических знаний, практических умений и навыков; положительные отзывы о проекте; освещение в СМИ; всем участникам презентованы методические материалы, канцелярские изделия, призы, подарки.

По результатам работы проект «Школа карьеры» награждён:

1) Диплом победителя в «Областном конкурсе среди организаций, независимо от организационно-правовых форм на лучшую систему работы с молодежью», номинация «Лифт», руководитель В.Б. Морозов – проект «Школа карьеры» / ГУ ТО «Тульский областной центр молодежи», комитет Тульской области по спорту и молодежной политике – 2014.

2) Свидетельством лауреата регионального этапа программы «100 Лучших товаров России» в номинации «Услуги населению» / «Содействие трудоустройству и адаптация к рынку труда» – 2015.

3) Кубком лауреата регионального этапа программы «100 Лучших товаров России» – 2015.

4) Золотой медалью за Лучший инновационный

проект Тульской области / Молодёжный союз экономистов и финансистов РФ – 2015.

5) Сертификатом Региональному центру содействия трудоустройству ТулГУ за участие во Всероссийском конкурсе на присуждение «Премии «Траектория» за лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодёжи: проект «Школа карьеры» / Федеральное агентство по делам молодёжи, ФГБУ «Российский центр содействия молодёжному предпринимательству», Экспертное жюри – 2015.

РОСМОЛОДЕЖЬ

Премия «Траектория»

Сертификат

награждается

участник Всероссийского конкурса лучших проектов, содействующих профессиональному самоопределению молодежи

Тульский государственный университет

Школа карьеры

Руководитель направления «Профориентация» Федерального агентства по делам молодежи

Е.И. Конкина

г. Москва / 4 декабря 2013 г.

6) Дипломом Региональному центру содействия трудоустройству ТулГУ за II место в номинации «Студенты вузов» Всероссийского конкурса на присуждение «Премии «Траектория» за лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодёжи: проект «Школа карьеры» / Федеральное агентство по делам молодёжи, ФГБУ «Российский центр содействия молодёжному предпринимательству» – 2015.

3. Какие инструменты для привлечения студентов на мероприятия Центра вы используете? Как обеспечиваете посещаемость мероприятии.

Высокая степень инертности студентов и выпускников, их слабая заинтересованность в «активностях», реализуемых в вузе поставило перед РЦСТ реальную задачу популяризации направлений своей деятельности и проводимых мероприятий. К инструментам работы относятся как конкретные процедуры, так и общие подходы и профессиональные приёмы. Среди них:

- активное ведение страницы в социальной сети «ВКонтакте» с размещением как анонсов, так и отчётов по мероприятиям: фото-, видеоролики, презентации, документы;
- работа с активом вуза, включение его в мероприятия в качестве соорганизаторов и/или участников. Вследствие этого обеспечивается информационная поддержка среди студенчества вуза, так как, традиционно, активные студенты участвуют в большинстве мероприятий по университету;
- сотрудничество с молодёжными организациями, которые имеют свою аудиторию, ведут с ними работу, в том числе дистанционно, через интернет-ресурсы. Так, активное взаимодействие с политическими молодёжными

организациями и комитетом региона по спорту и молодёжной политике позволяет подключить материалы и анонсы РЦСТ к общему молодёжному информационному полю области;

- создание условий для особого формата мероприятий. Так, «wow-эффект», характеризующийся высокой степенью включённости участников мероприятия в его проведение, созданием ощущений высокого эмоционального уровня, позволяет сделать мероприятия интересными, привлекательными для студенчества, характеризуемого терминами современного потребительского общества;
- политика РЦСТ ставит во главу угла практикоориентированность мероприятий с решением практических задач, привлечением практикующих рекрутёров и прочих специалистов, посещением производственных площадок;
- При проведении мероприятий, запланированных по программам сторонних организаций, работает практика рецензирования программ под условия реального студенчества, вузовских возможностей. Это даёт возможность создать условия качественного выхода из мероприятий рекрутинговой социализации, проводимых в вузе.
- Центром взято за обязательную практику дублирование информации по всем источникам, описанным в вопросе.1.

4. Какие мероприятия с участием работодателей вы проводите? Какую роль выполняют работодатели в этих мероприятиях? Как привлекаете их к участию?

РЦСТ максимально использует включение организаций-работодателей в мероприятия Центра. Это сделано с целью практической ориентации мероприятий, их тематического наполнения, создания условий популяризации работодателей в студенческой среде. Примером таких мероприятий служат:

1) Региональная Ярмарка вакансий и перспектив. Это ежегодная двукратная площадка, на которой работодатели представляют себя и свои программы не только для студентов вуза, но и для других образовательных организаций региона. Традиционно количество участников

составляет от 25 до 55 человек.

Роль работодателей: основная – самопрезентация в условиях искусственной конкуренции перед студентами и выпускниками.

Методы привлечения: приглашения от имени руководства, информирование через областной и городской союзы работодателей, открытая информационная поддержка через СМИ, в том числе, через интернет-источники.

2) «Школа карьеры». Организации-работодатели, привлекаемые к мероприятию, жёстко рецензируются на соответствие уровню и содержанию проекта. Сделан акцент на общую информационную поддержку при минимизации производственной конкретики. Так, работодатели представляют общую информацию, интересную представителям большого спектра направлений подготовки, применяя свои конкретные примеры с условием их соответствия специальностям участников.

Роль работодателей: соорганизаторы, источник методической, призовой и информационной поддержки.

Методы привлечения: открытая популяризация проекта в регионе, его презентация для работодателей высокого уровня (непосредственная – через контакты; опосредованная – через дистанционное информирование).

3) Региональная рекрутинговая IT-олимпиада. Привлекаются работодатели в области высоких информационных технологий для представления себя как экспертов и потенциальных работодателей.

Роль работодателей: соорганизаторы, эксперты по оценке заданий олимпийцев, информационная поддержка, призовой фонд, гаранты трудоустройства.

Методы привлечения: открытая популяризация проекта в регионе, его презентация для работодателей высокого уровня, использование контактов Института прикладной математики и компьютерных наук вуза.

4) Конкурс «Лучший выпускник года». Работодатели максимально заинтересованы в участии в подобном конкурсе, так как перед ними выступают лучшие студенты, являющиеся выпускниками текущего года.

Роль работодателей: эксперты.

Методы привлечения: информационное приглашение конкретных работодателей (партнеров), по необходимости привлечение давних партнёров, организаций, активно взаимодействующих с Центром во время проведения конкурса.

5) Школа-семинар для служб содействия трудоустройству выпускников региона. Работодатели привлекаются для внешней оценки проблематики содействия трудоустройству в образовательных организациях различного уровня в вузе.

Роль работодателей: информационная поддержка конкретных вариантов работы с образовательными организациями – презентации для специалистов Центров, некоторые экспертные оценки.

Методы привлечения: информирование работодателей в рамках смежных проектов в вузе (Ярмарок вакансий, Школ карьеры и пр.).

5. Каким образом вы расширяете базу работодателей, сотрудничающих с вашим Центром?

Традиционно имеется значительное количество работодателей, с которыми практикуется эффективное сотрудничество. Однако обновление базы, подключение актуальных партнёров является важной задачей РЦСТ. Обычно пополнение базы осуществляется путём следующих механизмов:

➢ путём активной деятельности в регионе (участие во всех мероприятиях, где принимают участие работодатели при соответствии тематики: Ярмарки вакансий, конференции, круглые столы, конкурсы и прочее);

➢ посредством оценки вакансий региона в открытых источниках и построение контактов с подходящими для СПО и ВО работодателями;

➢ через взаимодействие с региональным и городским, а также отраслевыми союзами работодателей.

6. Проводите ли вы работу со школьниками/абитуриентами? В каких форматах? Какие преимущества Центру даёт данная работа?

В последние годы, не смотря на необязательную функциональную привязку к деятельности по профориентации, РЦСТ начал активную и эффективную работу среди потенциальных абитуриентов. Формат такой деятельности проявляется в следующем:

➢ проведение в вузе Регионального проекта по экономической адаптации молодежи к современным рыночным условиям – «Профессиональный ориентир»;

➢ участие в Днях открытых дверей вуза: приглашение работодателей, индивидуальная стендовая презентация собственно Центра как подразделения университета с соответствующей спецификой работы, участие в общеуниверситетских частях с докладами по востребованности специальностей и проектах в вузе по рекрутинговой социализации;

➢ активное участие в региональных проектах по профориентации с обязательной корректировкой информации под реального слушателя – абитуриента, школьника, студента среднего профессионального образовательного учреждения;

➢ представление проектов РЦСТ, его деятельности на конкурсах по профориентационной и смежной работе;

➢ проведение мастер-классов и тренингов среди студентов СПО и школьников по запросу образовательных учреждений. Тематики: «Профессии будущего», «Шаги построения успешной

карьеры», «Содействие трудоустройству в ТулГУ – деятельность РЦСТ».

Основными преимуществами такой работы служат: популяризация Центра в регионе (и не только); рост значимости, возможностей, привлекательности Центра; рост значимости Центра в вузе, его позиционирование в общей структуре вуза, помощь университету в наборе абитуриентов; знакомство с Центром его будущей целевой аудиторией; дополнительный плюс перед работодателями, которые сегодня все больше ориентированы на школу и организации СПО.

Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета имеет ряд достижений, среди них:

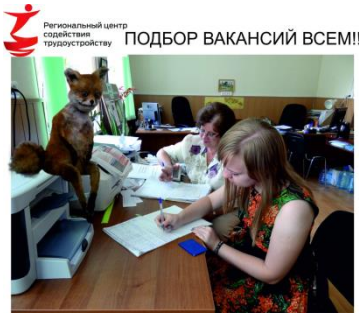
- благодарность за усилия в деле реализации молодёжной политики в Тульской области, поддержку молодёжных инициатив, за создание условий для воспитания талантливой молодёжи / Правительство Тульской области; Комитет Тульской области по спорту и молодёжной политике; Департамент образования Тульской области; Тульское региональное отделение Общественной организации «Молодёжный союз экономистов и финансистов» – 2013;
- сертификат участника Всероссийского конкурса лучших проектов, содействующих профессиональному самоопределению молодёжи – проект «Ярмарка вакансий» – 2013;
- сертификат участника Всероссийского конкурса лучших проектов, содействующих профессиональному самоопределению молодёжи – проект «Школа карьеры» – 2013;
- благодарственное письмо за помощь в организации регионального проекта по экономической адаптации молодежи к современным рыночным условиям «Профессиональный ориентир» / ГУ ТО «Тульский областной центр молодежи», Тульский клуб бизнес-тренеров – 2014;
- диплом победителя в «Областном конкурсе среди организаций, независимо от организационно-правовых форм на лучшую систему работы с

молодежью», номинация «Лифт» / ГУ ТО «Тульский областной центр молодежи», комитет Тульской области по спорту и молодежной политике – 2014;

- сертификаты участников проекта по направлению «Содействие экономической самостоятельности и занятости молодежи» Тульского областного молодежного форума «Окна роста» – 2015;
- благодарственное письмо за отличную организацию учебного процесса и успехи в подготовке квалифицированных профессиональных кадров / Конкурс «Лучший выпускник вуза, ссуза, НПО Тульской области» – 2015;
- сертификат Региональному центру содействия трудоустройству ТулГУ за участие во Всероссийском конкурсе на присуждение «Премии «Траектория» за лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодёжи / Федеральное агентство по делам молодёжи, ФГБУ «Российский центр содействия молодёжному предпринимательству», Экспертное жюри – 2015;
- диплом Региональному центру содействия трудоустройству ТулГУ за II место в номинации «Студенты вузов» Всероссийского конкурса на присуждение «Премии «Траектория» за лучшие проекты, содействующие профессиональному самоопределению молодёжи / Федеральное агентство по делам молодёжи, ФГБУ «Российский центр содействия молодёжному предпринимательству» – 2015;

7. Как вы осуществляете продвижение сайта, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий Центра?

Безусловно, программное продвижение сайтов и страниц является положительным в плане поддержки значимости Центра, однако в Тульском государственном университете это не практикуется.



Вследствие этого, главным вариантом продвижения интернет-ресурсов РЦСТ является обеспечение их актуальности, информационной наполненности, креативности, упоминания во всевозможных вариантах в различных мероприятиях, конкурсах, источниках.

Сегодня ведущими хэштегами РЦСТ в сети «ВКонтакте» и в Twitter стали: #РЦСТ #ШколаКарьеры #трудоустройство #ЯрмаркаВакансий, #карьера #рекрутинг #РекрутинговаяСоциализация.

РАЗДЕЛ 4. Деятельность Отдела практик и содействия трудоустройству выпускников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова.

1. Какие мероприятия для информирования о вакансиях вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова (далее – ХГУ, университет) осуществляет подготовку кадров для экономики и социальной сферы Республики Хакасия (далее – РХ) по широкому спектру реализуемых основных профессиональных образовательных программ.

В целях организации эффективной работы по содействию занятости студентов и трудоустройству выпускников в ХГУ ведет деятельность Отдел практик и содействия трудоустройству выпускников (далее – ОПСТВ, отдел). Основными направлениями работы отдела являются содействие профессиональному становлению студентов и выпускников, повышению их конкурентоспособности и адаптации к рынку труда, организация практик, занятости обучающихся и трудоустройство выпускников ХГУ.

Информирование студентов о состоянии рынка труда осуществляется в течение всего учебного года по следующим основным направлениям:

- размещение информации в **Автоматизированной информационной системе трудоустройства (АИСТ) ХГУ**, на сайте ОПСТВ, в социальных сетях, на информационных стендах в учебных корпусах и общежитиях ХГУ,

публикация материалов в «Университетской газете». С помощью АИСТ осуществляется содействие в поиске работы обучающимся и выпускникам образовательных учреждений региона, обращающимся в ОПСТВ. Ежегодно в АИСТ ХГУ вносится более 400 вакансий по Республике Хакасия и другим регионам РФ.

- проведение мероприятий при участии организаций-работодателей и их объединений, органов службы занятости населения региона («Дни карьеры», «Ярмарки вакантных рабочих мест» и другие);
- организация участия обучающихся и выпускников ХГУ в городских и республиканских мероприятиях.

При непосредственном обращении в ОПСТВ соискателям предоставляется перечень актуальных вакансий. База данных вакансий формируется сотрудниками ОПСТВ на основании заявок организаций-работодателей, информации Центра занятости населения региона.

Кроме того, сотрудники ОПСТВ ведут учет занятости выпускников предыдущих лет выпуска, поэтому при появлении новых вакансий вся информация оперативно передается неработающим выпускникам.

2. Какие обучающие мероприятия (тренинги, мастер-классы, деловые игры и др.) вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Обучение основам технологии поиска работы, планирования дальнейшей профессиональной карьеры и образовательного маршрута обучающихся программ высшего образования и среднего профессионального образования осуществляется в рамках **дисциплины «Технология трудоустройства и планирования карьеры»** общим *объемом* 72 часа. Теоретический курс данной дисциплины посвящен изучению вопросов планирования карьеры, состояния регионального рынка труда, способов поиска работы, правил составления резюме, сопроводительных и рекомендательных писем, процедур анкетирования и тестирования при приеме на работу, юридических аспектов трудовых отношений, адаптации молодого специалиста, организации своего дела. На практических занятиях обучающиеся разрабатывают личные карьерные планы, стратегию поиска работы, формируют портфолио, приобретают навыки прохождения собеседования с работодателем, составления резюме, разработки бизнес планов и т.д. Ежегодно в течение учебного года обучение проходят более 1000 обучающихся.

Кроме того, в университете в течение всего учебного года проводятся различные мероприятия. Рассмотрим подробнее основные из них.

«Конкурс портфолио», «Конкурс резюме». Студенты в период обучения формируют портфолио, которое включает грамоты, сертификаты, свидетельства. Также по результатам производственной практики включаются портфолио-кейсы – подборка документов, ситуаций и их решений, подготовленных по материалам базы практики. По результатам защиты портфолио при участии работодателей определяются лучшие работы (кейсы и портфолио) студентов.

День «1С карьеры». Мероприятие имеет профессиональную направленность, поэтому в нем участвуют студенты технических и экономических специальностей (направлений подготовки). В рамках мероприятия представители компаний-партнеров «1С» проводят мастер-классы по работе с продуктами «1С», приглашают студентов для прохождения производственной практики и дальнейшего трудоустройства.

«Ярмарка вакантных рабочих мест», «Неделя карьеры». Это, как правило, ряд отдельных мероприятий: встречи студентов с работодателями, мастер-классы, викторины, тренинги (например, «Собеседование с работодателем»), круглые столы, брок-семинары, деловые игры, «Открытые лекции» и другие.

Деловая игра «Карьера. Шаг вперед!». Впервые проведена в Республике Хакасия в ноябре 2014 года. Игра моделирует современный рынок труда Республики Хакасия и предоставляет возможность студентам вузов с помощью игровых технологий разработать и «прожить» 7-летний путь профессионального и карьерного развития. Основная задача студента (соискателя) в рамках игры – трудоустроиться на максимально высокую должность, предлагаемую работодателями.

Остановимся подробнее на описании хода деловой игры «Карьера. Шаг вперед!». В начале соискателю выдается базовый набор игровых документов: трудовая книжка, в которой в ходе игры фиксируется опыт работы на той или иной должности; газета с объявлениями о вакансиях; первоначальный капитал в денежном эквиваленте (игровые деньги), который студенты могут вложить в свое обучение (второе высшее образование, курсы повышения квалификации).

На *первом этапе* все участники условно имеют высшее образование, то есть обладают равными условиями на рынке труда. Сферы (организации-работодатели), представленные в игре, разнообразны: финансовая, промышленная, сфера образования, торговля и т. д. В зависимости от требований, предъявляемых работодателями, и способностей студентов, участники игры могут выбрать наиболее подходящую для себя сферу и позицию. Для достижения цели участникам понадобится в течение игры пройти собеседования с работодателями, результатом которых является прием на работу или отказ в трудоустройстве. Параллельно с работой обучающиеся могут получить второе высшее образование, пройти курсы повышения квалификации, получить дополнительное образование, что является необходимым для их дальнейшего карьерного роста.

Проявив себя, показав определенные результаты, получив дополнительную квалификацию, участник может претендовать на более высокую позицию в этой же сфере, либо сменить сферу деятельности. Достигнув наивысшей должности в рамках игры, студент попадает в финал игры. Наиболее проявившие себя приглашаются работодателями для прохождения стажировки и дальнейшего трудоустройства либо зачисляются в кадровый резерв организации.

Республиканский Чемпионат по управленческим поединкам.

Организаторами Чемпионата в 2015 году выступили Отдел практик и содействия трудоустройству выпускников ХГУ им. Н.Ф. Катанова, филиал ОАО «МТС» в РХ, Молодежная программа Главы РХ «Альфа».

Основными целями Чемпионата являются формирование у студентов практических навыков ведения переговоров (в том числе, с работодателем при приеме на работу), поведения в сложных конфликтных ситуациях.

Суть мероприятия заключается в проведении серии управленческих поединков среди студентов вузов Республики Хакасия. Социальное пространство, в котором разворачивается поединок, задается какой-либо

управленческой ситуацией конфликтного характера, содержащей указания на основных действующих лиц и на их поведение, приведшее к данному конфликту. Каждое действующее лицо поединка имеет свои интересы в конкретной ситуации. Судьи (из числа работодателей), распределенные по трем коллегиям, выбирают первого или второго игрока по результатам поединка, исходя из своей судейской роли.

По результатам всех отборочных этапов судейская коллегия выбирает 8 полуфиналистов и трех победителей в финале по олимпийской системе.

Победитель получает главный приз от компаний-работодателей (в 2015 году главный приз представлен от компании МТС – год бесплатного общения на тарифном плане «Smart+»).

Участие студентов в таких мероприятиях способствует развитию у них навыков публичного выступления, ведения переговоров, формированию работодателями кадрового резерва из числа участников мероприятия, приглашению на стажировку, содействию дальнейшему трудоустройству и карьерному продвижению студентов.

3. Какие инструменты для привлечения студентов на мероприятия Центра вы используете? Как обеспечиваете посещаемость мероприятия студентами?

Привлечение студентов для участия в мероприятиях осуществляется на добровольной основе. Информация о проведении мероприятия доводится до сведения студентов вуза, в дальнейшем дирекция учебного структурного подразделения вуза (института, колледжа) формирует списки студентов, желающих принять участие в мероприятии, и передает их в ОПСТВ. Распоряжением директора учебного структурного подразделения вуза студенты на время участия в мероприятии освобождаются от посещения учебных занятий.

4. Какие мероприятия с участием работодателей вы проводите? Какую роль выполняют работодатели на этих мероприятиях? Как привлекаете их к участию?

Во всех обучающих мероприятиях, проводимых для студентов вуза, принимают участие работодатели. В зависимости от специфики мероприятия работодатели могут выступать в различных ролях.

В конкурсах портфолио, резюме работодатели выступают, во-первых, в качестве экспертов, оценивающих качество подготовки документов студентами, во-вторых, как руководители организаций, которые предоставляют студентам возможность пройти производственную практику на своей базе с перспективой дальнейшего трудоустройства.

В организуемых на базе университета Днях карьеры, Ярмарках вакантных рабочих мест работодатели проводят мастер-классы, тренинги со студентами, брок-семинары, деловые игры, «Открытые лекции», выступают в качестве экспертов в обсуждении вопросов трудоустройства выпускников на семинарах, совещаниях (проводимых в форме «круглого стола»).

В деловой игре «Карьера. Шаг вперед!» работодатели непосредственно выполняли свои основные роли – отбор кандидатов на имеющиеся игровые вакантные должности. В республиканском Чемпионате по управленческим поединкам представители компаний выступали в качестве экспертов судейской коллегии, оценивая способность участников к установлению и поддержанию контактов, способность продвинуть вперед защищаемые интересы, не вступив при этом в серьезный конфликт.

Тем не менее, по итогам любого мероприятия работодатели отбирают из числа студентов вуза кандидатов в кадровый резерв для дальнейшего трудоустройства.

5. Каким образом вы расширяете базу работодателей, сотрудничающих с вашим Центром?

Сотрудничество университета с работодателями, их объединениями, общественными организациями, органами исполнительной власти и муниципального управления основано на долгосрочных договорных отношениях. Ежегодно в течение года действуют порядка 400 таких договоров (соглашений), предусматривающих сотрудничество в:

- организации образовательного процесса (участия работодателей в проектировании образовательных программ, проведении занятий, разработке

тематики курсовых и выпускных квалификационных работ, организации всех видов практик);

- содействии трудоустройству выпускников;
- проведении мониторинга качества профессиональной подготовки специалистов-выпускников ХГУ.

Расширение базы работодателей осуществляется за счет взаимодействия по вопросам трудоустройства выпускников вуза, опроса работодателей относительно перспективной потребности в кадрах и т.д.

6. Проводите ли вы работу со школьниками/абитуриентами? Если да, то в каких форматах вы проводите эту работу? Какие преимущества Центру дает данная работа?

Работу с абитуриентами в университете осуществляет отдельное структурное подразделение вуза – Учебно-научный центр довузовского образования ХГУ им. Н.Ф. Катанова.

7. Как вы осуществляете продвижение сайта, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий Центра?

ОПСТВ использует в своей деятельности сайт как один из наиболее современных и эффективных каналов коммуникации с абитуриентами, обучающимися, выпускниками и работодателями.

На главной странице сайта ОПСТВ выделены соответствующие разделы «Абитуриентам», «Работодателям», «Студентам и выпускникам». Последний раздел содержит рекомендации по вопросам поиска работы, краткую характеристику способов поиска работы, («Поиск работы. Руководство к действию»), правила составления резюме («Пишем резюме»), прохождения процедур анкетирования и тестирования при приеме на работу и другие.

В разделе «Работодателям» представлены перечень специальностей и направлений подготовки, реализуемых в университете, образцы документов (договоров, заявок на выпускников). Все необходимые документы (заявки, формы мониторинга востребованности выпускников и т.д.) специалисты кадровых служб организаций-работодателей скачивают через сайт ОПСТВ.

Абитуриенты в одноименном разделе могут ознакомиться с кратким справочником профессий, изучить информацию о состоянии регионального рынка труда и т.д. На сайте также размещены ссылки на информационные порталы по поиску работы, профессиональной ориентации и другие.

Продвижение сайта осуществляется через информационное взаимодействие с основной целевой аудиторией.

РАЗДЕЛ 5. Деятельность Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования Тверского государственного университета.

1. Какие мероприятия для информирования о вакансиях вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

Информирование о вакансиях, заявленных работодателями, РЦСТВ при ТвГУ проводит несколькими способами, каждый из которых, с одной стороны, уже давно внедрен в работу, проверен временем, а, с другой, – постоянно совершенствуется, чтобы соответствовать современным тенденциям рынка труда.

Основной способ информирования о вакансиях студентов и выпускников – размещение информации на сайте rcstv.tversu.ru (сайт РЦСТВ ТвГУ), в группе «РЦСТВ ТвГУ: работа для молодежи/вакансии в Твери», в аккаунте РЦСТВ ТвГУ социальных сетей «ВКонтакте» и Twitter.

Остановимся подробнее на особенностях использования аккаунта «ВКонтакте» как главного инструмента информирования (в среднем мы получаем 250 запросов в месяц на контактные данные работодателя). Ни для кого не секрет, что современная молодежь преимущественно ориентирована на «виртуальное пространство». Исходя из этого, в наших интернет-источниках мы предоставляем контактные данные работодателей, консультируем по возникшим вопросам относительно конкретной вакансии, что позволяет нам более эффективно выстаивать взаимодействие с соискателями. Благодаря возможностям социальной сети «ВКонтакте», «соискатели-друзья РЦСТВ ТвГУ» видят новые вакансии у себя в новостях и имеют возможность откликнуться на них. Также для оперативного информирования мы используем такой инструмент, как «Статус аккаунта», где размещается запись с «Вакансией дня», что мгновенно обращает внимание соискателей на данную вакансию.

Отметим, что в аккаунте создан альбом «База вакансий РЦСТВ ТвГУ», который собрал все актуальные вакансии Центра. Эта идея ориентирована на удобство, более быстрый поиск вариантов трудоустройства: соискателю не обязательно листать всю стену нашего аккаунта в поиске нужной вакансии – достаточно открыть альбом «База вакансий РЦСТВ ТвГУ».

Следующий формат информирования о вакансиях – личное взаимодействие, осуществляемое при индивидуальном приеме соискателей, а также посредством исходящего обзвона. Это позволяет нам не просто подбирать вакансии, согласно предпочтениям студентов и выпускников, но и консультировать их по вопросам актуального состояния рынка труда, норм поведения при трудоустройстве и т.п.

Ежегодная ярмарка вакансий – **«День карьеры»** – еще один способ оповещения студентов и будущих молодых специалистов о вариантах трудоустройства. Это масштабное мероприятие, объединяющее работодателей не только Тверского, но и соседних регионов. «День карьеры» позволяет соискателям пообщаться с представителями различных компаний лично, заполнить анкету, оставить резюме. Отличительной особенностью «Дня карьеры» в нашем университете является то, что мероприятие проводится в 2 дня (первый день – для гуманитарных и экономических специальностей, второй день – для технических и научных). Формат данной ярмарки вакансий позволяет крупным работодателям организовать акции для студентов, по результатам которых можно получить ценные призы. В рамках мероприятия проходят «Презентации работодателей» в отдельной аудитории: представители подробнее рассказывают о своей компании и отвечают на вопросы студентов.

2. Какие обучающие мероприятия (тренинги, мастер-классы, деловые игры и др.) вы проводите? Опишите их, их особенности и результаты.

РЦСТВ ТвГУ много времени уделяет обучению студентов основным навыкам эффективного поведения на рынке труда. Можно выделить четыре большие категории мероприятий, в рамках которых проходит это обучение:

1. Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства»

2. Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями здоровья»
3. Проект «Карьерный взлет»
4. Индивидуальные тренинги

Рассмотрим каждый из этих пунктов подробнее.

1.Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства» реализуется в Тверском государственном университете уже в течение 3-х учебных семестров. *Длительность* курса составляет 72 часа (36 часов аудиторных занятий и 36 часов домашней работы).

В *программу курса* включен полный перечень информации, необходимой для трудоустройства молодого специалиста. В рамках учебных занятий изучаются следующие темы: каналы поиска работы, рынок труда, виды компаний, карьерная траектория, составление резюме, виды собеседований и др. Также проводится два вида тестирований – профориентационный комплекс «Якоря карьеры» и тестирование на анализ вербальной и числовой информации «Пробные тесты способностей». Все участники курса на одном из последних занятий участвуют в деловой игре.

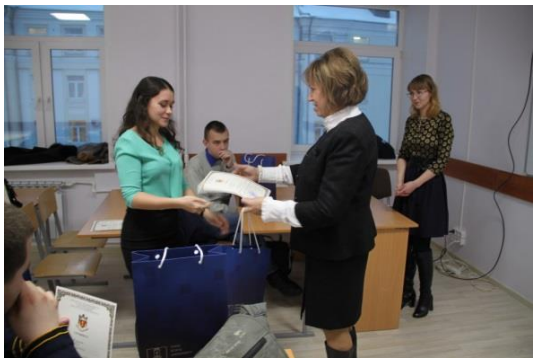
Данный факультативный курс помогает установить взаимодействие между работодателями и их потенциальными кандидатами, познакомить последних с рынком труда и экспертным мнением о прохождении собеседования. Обращаем внимание на включение в программу курса видеороликов, которые были записаны до начала проведения курса. Они позволяют студентам не просто освоить теоретический материал, а услышать информацию «из первых уст», от профессионалов, которые принимают на работу и оценивают кандидатов. Ролики были отсняты и смонтированы сотрудниками РЦСТВ ТвГУ.

Последнее занятие курса – *собеседование с реальным работодателем.* К нему допускаются студенты, получившие установленное заранее количество баллов, то есть овладевшие материалом в достаточной

мере. Занятие проходит в виде ролевой игры, во время которой работодатель задает кандидату вопросы по резюме, а также вопросы на оценку профессиональных знаний, навыков и личных качеств, оценивает кандидата и дает рекомендации. После этого он может предложить открытую в своей компании вакансию понравившемуся кандидату.

Всего за время проведения курса его прослушали 166 студентов, каждый из которых получил *сертификат.* На итоговые занятия были приглашены 18 представителей 13 компаний-работодателей.

2. Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями здоровья». Данный курс имеет несколько *целей:*



- сформировать представление о рынке труда, в целом, и трудоустройстве инвалидов, в частности;
- определить личностные и профессиональные предпочтения при выборе работы;
- научить эффективно проводить самопрезентацию, выстраивать карьерную траекторию, правильно оценивать рынок труда, составлять резюме, сопроводительное письмо, проходить различные виды собеседования, задавать вопросы работодателям;
- оповестить о различных каналах поиска работы, о государственных программах трудоустройства инвалидов;
- разобрать основные моменты в законодательстве в сфере трудовой деятельности инвалидов.

Продолжительность курса: 10 часов аудиторных занятий и 6 часов самостоятельной работы. С октября по ноябрь 2015г. курс был проведен для 5 студентов Тверского государственного университета данной социальной категории. Каждому из них был вручен сертификат.

3. Проект «Карьерный взлет», основная цель которого – комплексная поэтапная подготовка студентов к выходу на рынок труда, начиная с первого курса обучения. Проект включает несколько *обучающих мероприятий:*

- Профориентационный комплекс «Якоря карьеры» (для студентов 1 курса): тестирование, которое поможет узнать больше о себе и о своих профессиональных предпочтениях;

➢ Мастер-класс «Карьерная траектория» (для студентов 2 курса): познакомит с понятием «карьерная траектория» и с тем, как ее правильно выстраивать на примере направления подготовки группы;

➢ Мастер-класс «Стань лучшим» (для студентов 3 курса): научит, как подготовиться к собеседованию и ответить на каверзные вопросы работодателя;

➢ Карьерный семинар и мастер-класс по составлению резюме (для студентов 4 курса): познакомит с ситуацией на рынке труда, даст инструменты для составления правильного резюме;

➢ Тренинговый марафон «Ключ к успеху»: серия тренингов, направленных на развитие компетенций, необходимых для успешного трудоустройства, которые разрабатывают и проводят работодатели.

➢ «Встреча с работодателем»: встреча руководителя конкретной организации со студентами университета. В рамках данного мероприятия работодатель рассказывает об этапах своего карьерного пути и отвечает на вопросы.

➢ «Интервью с успешным человеком»: серия интервью с первыми лицами университета и компаний-работодателей, из которых студенты узнают, что стало залогом успешной карьеры руководителей. Текст интервью публикуется на сайте РЦСТВ ТвГУ.

Главной *особенностью* проекта «Карьерный взлет» является то, что он предполагает всестороннюю подготовку студента к выходу на рынок труда. Так как обучение проходит в группах, это позволяет увеличить количество студентов, получивших необходимые для успешного трудоустройства навыки.

4. Индивидуальные тренинги, проводимые сотрудниками РЦСТВ ТвГУ, направлены на формирование навыков первичной подготовки к

трудоустройству. К ним относятся: «Профориентационный комплекс «Якоря карьеры», «Как составить резюме?», «Пробное собеседование». Отличительная особенность данных тренингов в том, что они носят сугубо практический характер. После прохождения «Профориентационного комплекса «Якоря карьеры» студент сразу получает результаты тестирования в печатном виде и консультацию психолога. Результатом тренинга «Как составить резюме?» является готовый вариант резюме на определенную должность. С таким резюме можно отправиться на собеседование в тот же день. Благодаря тому, что тренинг «Пробное собеседование» проводится в формате ролевой игры «работодатель-соискатель», студент получает практические навыки прохождения собеседования и ответов на вопросы, предназначенные для оценки кандидата на соответствие требованиям конкретной должности. Итогом тренинга выступают оценка, рекомендации тренера будущему молодому специалисту.

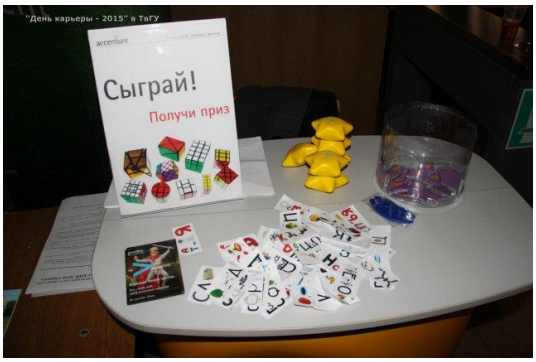
3. Какие инструменты для привлечения студентов на мероприятия Центра вы используете? Как обеспечиваете посещаемость мероприятия студентами?

Привлечение студентов на мероприятия и обеспечение посещаемости является насущной проблемой, над решением которой РЦСТВ ТвГУ постоянно работает и видоизменяет подходы в этом направлении. Так, на сегодняшний момент в нашем арсенале есть следующие инструменты:

- **Предварительная запись.** К примеру, на индивидуальные тренинги записываются студенты, указываются их данные и номер телефона. Запись осуществляется посредством специально разработанных бланков. Такой прием позволяет накануне позвонить участнику тренинга и напомнить о времени мероприятия, тем самым осуществляя контроль посещаемости.
- **Вход на мероприятие по билетам** (осуществлялся при проведении тренингового марафона «Ключ к успеху»). Студентам предлагалось заранее отметиться в списке претендентов на билеты, указав свои данные, затем забрать билет в РЦСТВ ТвГУ, тем самым попав в число участников тренинга. За день до мероприятия мы провели обзвон всех записавшихся и напомнили о времени проведения тренингов. В результате из 60 изъявивших желание участвовать пришли 55 человек.
- **Административный ресурс.** Деканам факультетов направляются информационные письма о сути мероприятия с просьбой освободить студентов определенных курсов от занятий на время его проведения. Это

обеспечивает достаточную посещаемость, так как время организации указанного мероприятия все-таки совпадает с одним из занятий учебной программы.

➢ Привлечение внимания студентов к мероприятию путем проведения **розыгрышей, лотерей** (как самим РЦСТВ ТвГУ, так и работодателями). В пример можно провести организацию таких акций в рамках «Дня карьеры», суть которого описывалась выше.



4. Какие мероприятия с участием работодателей вы проводите? Какую роль выполняют работодатели на этих мероприятиях? Как привлекаете их к участию?

Мы активно привлекаем работодателей к участию в мероприятиях РЦСТВ ТвГУ. В приоритете, как правило, те компании, с которыми у РЦСТВ ТвГУ сложились давние партнерские отношения. Однако при появлении в нашей базе новых интересных в плане трудоустройства работодателей, мы также предлагаем им расширенное сотрудничество, и, чаще, они с удовольствием соглашаются.

Итак, укажем мероприятия РЦСТВ при ТвГУ, в которых принимают участие работодатели:

➢ **«День карьеры»:** работодатели предлагают вакансии, практики и стажировки, открытые на данный момент в компании, проводят презентации для соискателей.

Способы привлечения: рассылка писем с информацией о мероприятии по базе электронных адресов наших партнеров; телефонный обзвон; отправка официальных писем от имени ректора Тверского государственного университета.

➢ **Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства»:** работодатели проводят собеседование студентам, освоившим курс, оценивают и дают рекомендации по грамотному прохождению собеседования.

Способы привлечения: телефонный обзвон с предложением принять участие в данном мероприятии. Как правило, приглашаются те работодатели, которые заинтересованы в принятии на работу студентов заявленных направлений подготовки.

➢ **Презентации компаний на факультетах, «Встреча с работодателем»:** работодатели рассказывают о своей компании, вакансиях, открытых на данный момент, об условиях набора на указанные должности, а также отвечают на возникшие вопросы и раздают анкеты для заполнения студентами.

Способы привлечения: электронная рассылка информационных писем; адресные телефонные приглашения.

5. Каким образом вы расширяете базу работодателей, сотрудничающих с вашим Центром?

Для того чтобы изменять спектр вакансий и увеличивать их количество, РЦСТВ ТвГУ проводит планомерную работу по расширению базы работодателей, сотрудничающих с нашим Центром. Делаем мы это двумя основными способами:

1. Находим вакансии на работных сайтах (hh.ru, superjob.ru, rabota.ru и др.) и звоним работодателю с предложением о сотрудничестве, рассказывая о преимуществах взаимодействия и способах размещения вакансий.

2. Проводим рассылку официальных писем от имени ректора ТвГУ, адресованных государственным организациям и крупным предприятиям Тверского региона.

6. Проводите ли вы работу со школьниками/абитуриентами? Если да, то в каких форматах вы проводите эту работу? Какие преимущества Центру дает данная работа?

РЦСТВ ТвГУ работает со школьниками только по их самостоятельному запросу – проводит профориентационный комплекс «Якоря карьеры», включая консультацию психолога.

7. Как вы осуществляете продвижение сайта, страницы ВКонтакте и др. социальных сетей среди целевых аудиторий Центра?

Основное продвижение осуществляется через социальную сеть «ВКонтакте», где был создан аккаунт РЦСТВ ТвГУ, который позволяет сотрудникам Центра самостоятельно добавлять в друзья новых соискателей. На данный момент численность «друзей» нашего аккаунта составляет 5257 человек. На «стене» мы размещаем новые вакансии, новости о своих мероприятиях, полезную информацию и все это автоматически появляется в новостных лентах у всех наших «друзей-соискателей».

При проведении мероприятий и личных обращениях студентов в РЦСТВ ТвГУ, мы информируем их о существовании данного аккаунта и о возможностях, которых он предоставляет в отношении трудоустройства молодежи.

Чтобы популяризировать сайт РЦСТВ ТвГУ, 3 раза в неделю мы размещаем интересную актуальную информацию в новостной строке. Также периодически происходит обновление полезных материалов в специальных разделах сайта. Это позволяет некоторым страницам сайта занимать 1-е места в поисковых запросах. Наиболее рейтинговые – главная страница сайта, раздел «Горячие вакансии», а также страницы, содержащие методические рекомендации по организации эффективного поиска работы и подготовки к собеседованию. В их число входят: «Как подготовиться к собеседованию на английском языке» (1-я строка в Яндексе при поисковом запросе), «День карьеры» (1-я строка в Яндексе при поисковом запросе), «Современные технологии твоего успешного трудоустройства» (1-я строка в Яндексе при поисковом запросе), «Тестирование при приеме на работу» (2-я строка в Яндексе при поисковом запросе). Для сайта небольшого подразделения регионального ВУЗа это очень хорошие показатели. Также, отметим, традиционно популярна страница ФСБ России по Тверской области на сайте Центра (2-я и 5-я строка в Яндексе при поисковом запросе).

Научное издание

ВСЕРОССИЙСКИЙ ОПЫТ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Сборник докладов по материалам Всероссийского онлайн семинара
10 марта 2016 г.

Тверской государственный университет
Региональный центр
содействия трудоустройству выпускников

Авторская редакция докладов

Формат бумаги
Усл. печ. л. 7,9. Уч.-изд. Л. 6,8.
Тираж 5 экз.

г. Тверь, ул. Желябова, 33
Тел./факс (4822) 35-89-42
Web-сайт: http://rcstv.tversu.ru/
E-mail: sbt@tversu.ru

Отпечатано в Редакционно-издательском управлении ТвГУ
170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33