

## ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА НА ЭТАПЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

*О. В. Митякина, Е. Н. Борисенко*

## DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION GRADUATES' READINESS FOR THE LABOUR MARKET COMPETITION AT THE EMPLOYMENT STAGE

*O. V. Mityakina, E. N. Borisenko*

В статье рассматриваются содержание и методы формирования готовности выпускников технического вуза к процессу трудоустройства. Проанализированы комплексные технологии, позволяющие выпускникам продемонстрировать сформированные компетенции и личностные качества, необходимые для успешного трудоустройства, получить их объективную оценку и рекомендации специалистов.

The paper discusses the content and methods of developing higher educational institution graduates' readiness for employment. Comprehensive technologies that allow graduates to demonstrate their competence and personal qualities necessary for successful employment are studied and the possibility of an objective assessment and expert advice is analyzed.

**Ключевые слова:** трудоустройство, конкурентоспособность, собеседование, ассесмент-центр.

**Keywords:** employment, competitiveness, interview, assessment centre.

Появление новых технологий, изменения в экономической и социальной сфере, ФГОС ВО ориентируют систему высшего образования на подготовку выпускников, обладающих профессиональными и общекультурными компетенциями и умениями ориентироваться на рынке труда, выгодно представить себя, выдерживать соперничество с другими соискателями рабочих мест. Поэтому одной из задач российской высшей школы является создание условий для подготовки выпускника, способного конкурировать на рынке труда.

Выпускник вуза должен иметь представление о том, что такое рынок труда. Существуют различные определения рынка труда. Так, под рынком труда подразумевается система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда [13]. В определении, данном в толковом словаре, акцент делается на процессуальной стороне. Рынок труда – это процессы, благодаря которым рабочие и работодатели вступают в контакт и решают вопросы, связанные с заработной платой и условиями труда, в некоторых случаях посредством формальных учреждений [12].

Выпускник вуза вступает на рынок труда как соискатель рабочего места. Возможность соискателя получить желаемое рабочее место напрямую связана со сложившейся рыночной ситуацией. Т. Г. Кутейницына выделяет три обязательные составляющие рыночной ситуации.

Во-первых, должен существовать рынок рабочих мест, где работник может выбирать то или иное место трудоустройства, в большей или меньшей степени соответствующее его представлениям и желаниям. В противном случае, если работнику определено только одно место трудоустройства, обусловленное полученной квалификацией и другими характеристиками, т. е. если у работника нет выбора – нет рынка рабочих мест.

Во-вторых, необходим рынок рабочей силы, то есть на одно и то же место может претендовать больше, чем один человек. Когда рабочее место создается

под конкретного человека или должность, то конкурентная ситуация не наступает.

В-третьих, должна присутствовать договорная процедура найма. Работник и работодатель должны иметь возможность вести переговоры для согласования своих интересов. В противном случае – когда работники соглашаются на любые условия труда, либо работодатели принимают любого работника – нет конкурентной среды взаимодействия работника и работодателя [4, с. 8].

Способность соискателя получить желаемое рабочее место связана с его конкурентоспособностью. Первый этап, на котором проявляется конкурентоспособность выпускника вуза или соискателя, являющегося студентом, это этап трудоустройства. Под трудоустройством понимается процесс, который представляет собой подбор места работы и соответствующее оформление путем заключения трудового договора с определенным работодателем. В широком смысле трудоустройство – это любой процесс устройства на работу как самостоятельно, так и с помощью определенных органов [5].

В Кемеровском технологическом институте пищевой промышленности ведется активная работа по информированию студентов о возможностях трудоустройства и имеющихся вакансиях, которыми могут воспользоваться выпускники и студенты старших курсов. Проведенное нами исследование показало, что информация о вакансиях интересна не только студентам старших курсов. Подавляющее большинство студентов-первокурсников КемТИПП хотели бы совмещать работу и учебу. Более 80 % опрошенных первокурсников планируют начать свою трудовую деятельность на старших курсах, а 10 % хотели бы начать работать уже на первом курсе.

В работе по формированию готовности выпускника вуза к конкуренции на рынке труда участвуют администрация и научно-педагогические работники вуза. На официальном сайте КемТИПП в разделе «Трудоустройство» можно найти исчерпывающую информацию об имеющихся вакансиях для выпускников и сту-

дентов; рекомендации как правильно составить резюме, о чем спросить работодателя, как избежать первых ошибок на работе и др.

Основными предприятиями, с которыми сотрудничает вуз в области трудоустройства выпускников и подготовки конкурентоспособного специалиста, являются: ОАО «ЮНИМИЛК», КОАО «Азот», ЗАО «Сибирская аграрная группа», ООО ПК «Токем», КХ Волкова А. П., ЗАО «Кузбасский пищекомбинат», ОАО «Саянмолоко», ООО «Анжерское молоко», ООО «Цидадель», ООО «СибМОС», ЗАО «Новосибирский дрожжевой завод», ООО «САФ-НЕВА», ОАО «Аян», ООО «Невский кондитер», ООО «Балтийский хлеб-Новосибирск», ООО «Сладуница», ЗАО «Орский мясокомбинат» и др.

Научно-педагогические работники института проводят работу по формированию конкурентоспособности выпускника вуза в рамках своих дисциплин и во внеаудиторной работе. Значительный вклад в подготовку студентов к успешному прохождению этапа трудоустройства вносят преподаватели таких дисциплин, как «Русский язык и культура речи», «Иностранный язык», «Психология». Они помогают студентам получить полное представление о процедуре трудоустройства, овладеть необходимыми навыками и умениями, сформировать определенные качества и получить желаемое рабочее место.

Особенностью практикуемого нами подхода к формированию конкурентоспособности является то, что мы предлагаем студентам взглянуть на трудоустройство не только с позиции соискателя, но и с позиции работодателя.

Для того, чтобы студенты могли лучше понять деятельность работодателей по поиску и подбору персонала, мы составили глоссарий терминов по трудоустройству, в который вошли как русскоязычные традиционные термины, например, *заявление о приеме на работу, отдел кадров, собеседование, соискатель*, так и появившиеся относительно недавно, но широко используемые термины, значения которых также необходимо знать при устройстве на работу: *рекрутер, хэдхантер эйчар* и др.

Естественно, процедура трудоустройства начинается с поиска вакансий. Специалисты указывают на то, что одним из негативных факторов для трудоустройства может оказаться недостаточная информационная проницаемость пространства между выпускниками вузов и работодателями (когда работодатель и выпускник нуждаются друг в друге, но попросту не знают об этом) [3, с. 19].

Согласно полученным нами данным, студенты первого курса не имеют полного представления о том, где найти достоверную информацию об имеющихся вакансиях. Около 50 % первокурсников собираются искать работу посредством объявлений, размещенных на телеканалах, или через интернет. Мы знакомим студентов со всеми имеющимися в распоряжении работодателей каналами распространения информации о вакансиях и способами поиска и подбора персонала, основными из которых являются: поиск среди знакомых или через друзей; размещение объявлений в общественных местах; размещение объявлений в газете; поиск в интернете; обращение в службу занятости, агентства по подбору персонала и рекрутерские агентства; уча-

стие в профильных ярмарках вакансий; работа с вузами. Особое внимание мы уделяем поиску вакансий через друзей и знакомых. Оказалось, что только 22 % опрошенных студентов собирались воспользоваться помощью друзей и знакомых в поисках работы, т. е. остальные студенты не планировали использовать имеющийся у них социальный капитал. Под социальным капиталом понимается структура и качество неформальных связей. Г. У. Солдатова и Т. А. Нестик считают, что становление профессионала происходит не только за счёт формального обучения по общеобразовательным или профессиональным программам, но также и в процессе неформального взаимодействия с другими людьми, обмена знаниями и опытом. Социальный капитал, накопленный студентами, расширяет их возможности при поиске работы и положительно влияет на оценку студентом собственных перспектив трудоустройства после окончания вуза [8, с. 19].

Мы обращаем внимание студентов на то, что HR-специалисты (эйчары) по подбору персонала активно используют личные связи для поиска и отбора претендентов, обладающих необходимыми навыками, поскольку это позволяет собрать достаточно полную информацию о них. Поэтому важно, чтобы как можно больше людей (родственники, друзья, друзья родителей и др.) знали, что студент ищет работу, и обладали необходимой информацией о нем. Некоторые студенты признаются, что им неловко обращаться с подобными просьбами к знакомым и тем более к мало знакомым людям. В таких случаях мы помогаем студентам преодолеть данный психологический барьер, сотрудничаем с преподавателями психологии и психологической службой института.

Следующим шагом в процессе трудоустройства является написание резюме. Человек, желающий устроиться на работу, стремится предоставить о себе такую информацию, которая сделала бы его привлекательным в глазах работодателя. Студенты могут найти рекомендации по составлению резюме и их образцы в Интернете, на сайте КемТИПП, в учебных пособиях и специальной литературе. Существует много источников. Мы предоставляем студентам довольно полный список таких источников. Приобрести же умения составления резюме можно только на практике. Поэтому преподаватели дисциплин «Русский язык и культура речи» и «Иностранный язык», обучая деловому русскому и изучаемому иностранному языкам, большое внимание уделяют формированию практических умений написания резюме.

Познакомившись с видами резюме (основной, повествовательный, хронологический, функциональный, комбинированный) и изучив их структуру и стиль, студенты приступают к написанию резюме различных видов от своего имени и от имени вымышленных лиц. Затем они получают задание проанализировать достоинства и недостатки резюме своих сокурсников. Происходит это в форме ролевой игры, в которой студенты исполняют роли эйчаров. Разумеется, предварительно мы предоставляем студентам информацию о том, как работают эйчары с полученными резюме. Настоящие профессионалы видят не только то, что написано в резюме, но и то, о чем кандидат умолчал.

Проводя оценку резюме, студенты-эйчары принимают решение, может ли студент-соискатель рассмат-

риваться в качестве потенциального кандидата. Затем они обосновывают свой выбор перед руководителем отдела, в роли которого выступает или студент, или преподаватель. Следует отметить, что подобные задания вызывают большой интерес у студентов.

Вероятность того, что соискатель попадет в кандидаты на получение вакантной должности, значительно возрастает, если к резюме прилагается портфолио. Существуют различные виды портфолио: «портфолио документации», «портфолио-коллектор», «портфолио показательный», «портфолио оценочный», «портфолио отзывов», «портфолио достижений», «on-line-портфолио». Однако анализ литературы по проблемам трудоустройства и конкурентоспособности соискателей показывает, что внимание эйчаров привлекают, прежде всего, портфолио достижений. Поэтому, начиная с первых месяцев обучения студентов в вузе, мы ориентируем их на создание именно такого портфолио. Студентам рекомендуется собирать все документы, которые подтверждают их достижения как в учебной, так и во внеучебной деятельности, протекающей в стенах вуза и за его пределами. К таким документам относятся: дипломы, грамоты за участие и победы в спортивных мероприятиях, благодарственные письма, отзывы, свидетельства лауреата всероссийских конкурсов, ксерокопии публикаций в газете «Событие», издаваемой в институте, премии, сертификаты участников в научных конференциях и творческих конкурсах (от внутривузовского до международных уровней) и др.

Портфолио достижений позволит работодателю выявить потенциал соискателя, оценить его разносторонние способности и возможности, оценить прогресс по результатам обучения, т. е. работодатель получит достаточно целостную картину сформированности профессиональных и социальных компетенций и личностных качествах соискателя.

Мы согласны с Д. В. Шестаковой в том, что портфолио «способствует созданию имиджа выпускника, расставляет личные акценты и устанавливает логику. Основной задачей портфолио становится подготовка к профессиональному росту и фиксации всего спектра умений и способностей студента» [11, с. 92].

Достойным завершением этапа поиска работы и рассылки резюме является приглашение на собеседование. На занятиях мы рассматриваем следующие вопросы: как пройти собеседование, как вести себя, что говорить на собеседовании. Именно эти вопросы волнуют претендентов на рабочее место, и знание ответов на них является одним из условий успешного прохождения собеседования.

Чтобы ответить на данные вопросы, студенты знакомятся с определением термина «собеседование» и видами собеседования. Собеседование – это «непубличная беседа с соискателями при отборе и приеме на работу, которая проходит по заранее намеченной программе». Собеседование преследует две главные цели:

- 1) помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности;
- 2) помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы [1, с. 170].

Наиболее распространенные виды собеседования – это психологическое, профессионально ориентированное, биографическое [9, с. 133]. Студенты изучают от-

личительные особенности этих видов собеседования и методики их проведения.

Студенты узнают о том, что на собеседовании обычно задаются следующие разновидности вопросов: биографические вопросы, проективные вопросы и вопросы по компетенциям. Биографические вопросы – о фактах из жизни соискателя. Проективные вопросы – о том, как поступил бы соискатель в той или иной гипотетической ситуации. И вопросы по компетенциям – это вопросы о том, как и в каких конкретных ситуациях соискатель проявил те компетенции, которые оцениваются.

Мы готовим студентов к тому, что работодателей интересует, прежде всего, обладают ли соискатели такими компетенциями и навыками, как коммуникативные навыки (навыки убеждения и аргументации, презентации, разрешения конфликтов, понимания собеседника); сотрудничество или работа в команде; ориентация на результат; навыки работы с информацией (анализ, логика, структурирование); навыки планирования и организации; инициативность; ориентация на развитие; лидерские навыки. Как утверждают специалисты, во время собеседования наибольшие трудности у участников возникают при ответе именно на вопросы по компетенциям, для ответа на которые необходимо вспомнить конкретные ситуации из собственного профессионального и жизненного опыта.

Будущие выпускники должны учитывать, что, как правило, специалисты, занимающиеся подбором персонала, обладают необходимыми знаниями в области психологии, общей эрудицией, такими качествами, как хорошая память, проницательность, умением говорить и слушать, сдержанность, терпение и гибкость. Поскольку эйчары являются хорошими психологами и внимательно наблюдают за невербальным поведением человека, на занятиях особое внимание уделяется невербальной коммуникации. Обучающиеся знакомятся с понятиями «кинесика», «проксемика», «паралингвистика», «экстралингвистика», «визуальное общение», «такесика». По нашим наблюдениям студенты с большим интересом изучают материалы и выполняют практические задания, направленные на приобретение знаний о невербальной коммуникации и формирование умений невербального общения.

Подготовка студентов к собеседованию включает формирование умений самопрезентации. В результате анализа различных источников более полным нам представляется определение «самопрезентации», данное О. А. Пикулёвой. Согласно автору, самопрезентация является неотъемлемым атрибутом любой социальной коммуникации и определяется как постоянный процесс предъявления Я-информации в межличностном взаимодействии, независимо от осознанности субъектом самопрезентации своих поведенческих действий. Оказываясь в ситуации социального взаимодействия с индивидом или группой людей, человек становится субъектом самопрезентации, предъявляя партнеру по общению (объекту самопрезентации) информацию о себе, которая выражается посредством символических знаков (оформления внешнего вида и окружающего пространства, вербального и невербального поведения) [6, с. 80].

В литературе указывается на необходимость специальной подготовки к самопрезентации, так как она

закладывает у эйчаров первое впечатление о соискателе. В качестве такой подготовки студентам было дано задание выступить перед группой с рассказом о себе, о своём опыте, своих целях и планах. Им также было предложено продумать, как можно рассказать о своих недостатках, потому что подобные вопросы часто задают, и на них соискателям не всегда просто найти ответ.

Поскольку невербальные средства коммуникации считаются важными в самопрезентации, нами был разработан комплекс заданий направленных на формирование необходимых умений. В рамках курса «Деловой иностранный язык» студентам предлагалось подготовить информационное сообщение об умении распознавать степень искренности человека по его движениям. Студенты выполнили это задание с использованием наглядности в виде слайдов. Другие студенты работали со специальной литературой, чтобы сделать обзор информации о соблюдении правильной дистанции в различных ситуациях общения, что положительно влияет на благоприятную оценку окружающих.

Ещё один вид заданий, выполняемых студентами, – это составление опорного конспекта о темпе и манере речи, громкости голоса, интонации и четкости произношения. В своих конспектах студенты изложили, что для успешного выступления необходимо: продумать содержательную часть выступления, чтобы она органически сочеталась с внешними признаками; контролировать темпоритм речи; говорить весомо и уверенно, т. к. невнятные высказывания выдают нерешительность в человеке, он производит впечатление слабого и непригодного для серьезной и ответственной работы человека и т. д. Далее студенты анализировали анкеты, включающие наиболее важные вопросы для прохождения собеседования, и составляли подобные анкеты на изучаемом иностранном языке. С целью систематизации информации по теме студенты составили глоссарий «Собеседование» и кроссворды как на русском, так и на изучаемом иностранном языке. По собственной инициативе и с особым интересом студенты подготовили подборку материалов и создали презентации о том, как следует и как не следует быть одетым для собеседования, и продемонстрировали это на моделях, в качестве которых выступили их однокурсники. Выполнение всех заданий заканчивалось обязательной рефлексией (коллективной или индивидуальной) по поводу увиденного и услышанного.

Комплексно оценить готовность студентов к прохождению собеседования позволяет ролевая игра. Ролевая игра проводилась в соответствии с заранее разработанным сценарием. Несколько студентов группы стали кандидатами на вакансию. Другие студенты выступили в роли эйчаров, а эффективность действий участников оценивалась наблюдателями (преподавателями и студентами).

Студенты – кандидаты на вакансию – получили определенные инструкции, в том числе и инструкцию, сделать преднамеренные ошибки. Задача студентов-эйчаров состояла в том, чтобы распознать ошибки в поведении кандидатов, т. е. обратить внимание на используемые вербальные и невербальные средства коммуникации, так как надо было выяснить степень искренности претендента на собеседовании. Во время выполнения задания преподаватель и студенты-

наблюдатели фиксировали слова и действия каждого участника, чтобы иметь материал для обсуждения и оценки. По завершению игры студенты и преподаватель проанализировали действия и поведение каждого участника. Студенты отметили, что игра дала им возможность лучше понять, как вести себя в определенной ситуации, т. к. приобретенные в игре знания, приемы и навыки они намерены применять в реальной жизни. Преподаватель выявлял, какие личностные и профессиональные качества студентов активизировались во время игры, каким образом проявлялись имеющиеся у них знания, умения и навыки, формировалась ли соревновательность, т. е. проявлялись ли качества конкурентоспособности.

Собеседование является одним из самых важных этапов трудоустройства и одним из средств оценки коммуникативной и профессиональной компетенций соискателя.

Наиболее полное представление о претенденте, его личностных качествах и профессиональных компетенциях достигается использованием ассессмент-центра. Ассессмент-центр – это системный метод, позволяющий определить не только личностные качества, но также сильные и слабые стороны работника в профессиональной сфере. Заранее установленные требования наблюдатели предъявляют одновременно ко всем участникам [2, с. 43].

Принимая во внимание важность и значимость успешного трудоустройства выпускников нашего вуза, их стремление работать в престижных компаниях и активное использование такими компаниями ассессмент-центра, научно-педагогические работники вуза знакомят студентов с ассессмент-центром как с комплексным методом оценки персонала. Совместными усилиями преподавателей дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла и специальных дисциплин был проведен тренировочный ассессмент-центр, в котором приняли участие 60 студентов 4 курса экономического факультета. В результате анализа специальных источников [1; 7; 10] мы выяснили, что, как правило, ассессмент-центр охватывает выполнение специально подобранных тестовых заданий и индивидуальные упражнения, деловые и ролевые игры, дискуссии и другие задания, позволяющие соискателям проявить свои профессиональные компетенции и личностные качества. Исходя из этого, мы определили этапы ассессмент-центра и их содержание.

На *первом* (подготовительном) этапе студентам была предоставлена общая информация об ассессмент-центре, они познакомились с ходом его проведения, затем был детально обсужден каждый этап и только после этого началось прохождение ассессмент-центра.

*Второй* этап ассессмент-центра включал личностные тесты, тесты межличностных отношений и интеллектуальные тесты. Целью данного этапа было выявление особенностей личности участников, их сильных и слабых сторон, стиля общения с людьми и уровня интеллектуального развития кандидатов.

Преподаватели психологии и сотрудники психологической службы института, отвечающие за проведение этого этапа, разъяснили студентам, что ответы на вопросы не делятся на правильные и неправильные, поэтому отвечать на них надо честно и откровенно. Студенты были проинформированы о том, что в реаль-

ной жизни среди применяемых тестов могут быть тесты, направленные на выявление таких качеств, как лживость, склонность к воровству, жадность, конфликтность и т. д.; могут использоваться методики, которые помогают диагностировать склонность к алкоголю и наркотикам, выявить психически больных кандидатов [7]. Данная информация вызвала у студентов неоднозначную реакцию. Многим из них такая проверка показалась унижительной. Другие согласились с тем, что работодатели вправе защитить себя от возможных неприятностей. Предупредив студентов о том, что такое тестирование может проводиться, мы не сочли возможным подвергнуть студентов подобному испытанию.

Что касается интеллектуальных тестов, то студентам заранее рекомендовалось самостоятельно потренироваться в выполнении тестов общего интеллекта и специальных тестов, направленных на различные разновидности интеллекта, чтобы не испытывать растерянности во время прохождения тренировочного ассессмент-центра и реального ассессмент-центра в будущем.

**Третьим** этапом ассессмент-центра были собеседование и самопрезентация, к которым мы заранее готовили студентов, что позволило им успешно пройти этот этап. В реальной жизни специально подготовленные наблюдатели (внешние консультанты, работники службы персонала или специально подготовленные менеджеры компании) оценивают поведение участников, они наблюдают за тем, как участники проявляют те или иные компетенции, и при выставлении оценок опираются на разработанные шкалы оценки отдельных навыков [7]. В нашем тренировочном ассессмент-центре наблюдателями выступали преподаватели и сотрудники отдела кадров института.

Основная часть ассессмент-центра обычно включает дискуссии, деловые и ролевые игры. Нами в качестве **четвертого** этапа ассессмент-центра была проведена деловая игра «Ресторан «Европейская кухня». Студенты выполняли следующие роли: владелец ресторана, директор, заместители директора, главный бухгалтер, администраторы, шеф-повар. Участники должны были решить проблему: как привлечь посетителей в открывшийся ресторан. Наблюдателями на этом этапе были преподаватель кафедры «Технология и организация общественного питания» экономического факультета и представитель холдинга ЗАО «Компания Сибторг».

### Литература

1. Агеева Ю. В. Особенности интервью в рекрутинговом дискурсе // Известия Сочинского государственного университета. 2013. № 4-2(28).
2. Белоконов И. А., Звездина Г. А. Психологические особенности работы персонала в новой управленческой структуре // Северо-кавказский психологический вестник. 2009. Т. 7. № 3.
3. Гуртов В. А., Питухин Е. А., Насадкин М. Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2013. № 10.
4. Кутейцына Т. Г. Конкурентоспособность специалиста: критическое прочтение отечественных публикаций // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2011. Т. 8. № 4.
5. Лукаш Ю. А. Энциклопедический словарь-справочник руководителя предприятия. М.: Книжный мир, 2004. 1504 с. (Серия: Библиотека профессиональных словарей).
6. Пикулёва О. А. Профессиональные особенности самопрезентации личности // Актуальные проблемы психологического знания. 2013. № 2.

На **пятом**, заключительном этапе участникам сообщили результаты тестирования и оценки наблюдателей деловой игры. Студенты, у которых возникли вопросы по результатам и оценкам, имели возможность обратиться к преподавателям и специалистам, проводившим ассессмент-центр за разъяснениями и рекомендациями.

Обработав отзывы студентов, мы выявили, что 84,2 % студентов считают, что полученный опыт является нужным и полезным, что участие в игровом ассессмент-центре подготовило их к прохождению реального ассессмент-центра в плане придания им уверенности в себе; 15,8 % студентов считают, что хотя участвовать в ассессмент-центре было интересно, они едва ли будут участвовать в подобном испытании при устройстве на работу в будущем. Им кажется, что реальная процедура трудоустройства намного проще и получение рабочего места в значительной степени зависит от субъективного отношения работодателя.

Подавляющее большинство студентов (79,6 %) утверждают, что они по-новому взглянули на себе, осознали свои сильные и слабые стороны, у них появилось желание развивать свои сильные стороны и искоренять свои недостатки. Однако 12 % участников полагают, что они ничего нового о себе не узнали, а 8,4 % не согласны с результатами тестирования и оценками их компетенций и качеств наблюдателями.

В целом ассессмент-центр позволил студентам продемонстрировать свои знания, умения, компетенции и личностные качества и получить их объективную оценку, услышать рекомендации специалистов для дальнейшего саморазвития, настроил на принятие обоснованных решений по поводу трудоустройства и планирования карьеры.

Таким образом, формирование готовности студента – будущего выпускника вуза – к конкуренции на рынке труда на этапе трудоустройства охватывало его теоретическую и практическую подготовку к эффективному поиску информации об имеющихся вакансиях и распространению информации о себе как о соискателе рабочего места; к грамотному написанию различных видов резюме; успешному прохождению собеседования и ассессмент-центра.

Сформированные конкурентные качества выпускника вуза будут востребованы и после получения искомого рабочего места для обеспечения конкурентного преимущества работника внутри организации или предприятия.

7. Самоукина Н. Оценка персонала при помощи технологии Assessment Center // Я – номер один. 2011. Июнь. Режим доступа: [www.samoukina.ru/index/publikaczii/stati/oczenka-personala-pri-pomoshhi-texnologii-assessment-center.html](http://www.samoukina.ru/index/publikaczii/stati/oczenka-personala-pri-pomoshhi-texnologii-assessment-center.html)
8. Солдатова Г. У., Нестик Т. А. Молодёжь в сети: сила и слабость социального капитала // Образовательная политика. 2010. № 4(42).
9. Тибилова Т. М., Кузьмин В. А. Как качественно оценить человека. Настольная книга менеджера по персоналу (+CD). СПб.: Питер, 2010. 208 с.
10. Торшина К. Тестирование при приеме на работу // Управление персоналом. 2000. № 12. С. 53 – 56.
11. Шестакова Д. В. Конкурентоспособное портфолио как условие успешного трудоустройства // Высшее образование в России. 2012. № 6.
12. Экономика. Толковый словарь. М.: ИНФРА-М, Издательство "Весь Мир". Дж. Блэк / общ. ред. И. М. Осадчая. 2000.
13. Экономическая теория (политэкономика): учебник / под ред. проф. Г. П. Журавлевой. 5-е изд. М.: ИНФРА-М, 2011.

**Информация об авторах:**

**Митякина Ольга Викторовна** – старший преподаватель кафедры «Иностранные языки» КемТИПП, [olgamityakina72@mail.ru](mailto:olgamityakina72@mail.ru).

**Olga V. Mityakina** – Senior Lecturer at the Department of Foreign Languages, Kemerovo Institute of Food Science and Technology.

**Борисенко Елена Николаевна** – доктор педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков факультета романо-германской филологии КемГУ, [iana995@yandex.ru](mailto:iana995@yandex.ru).

**Elena N. Borisenko** – Doctor of Pedagogics, Assistant Professor at the Department of Foreign Languages, Faculty of Romance and Germanic Philology, Kemerovo State University.

*Статья поступила в редакцию 05.02.2015 г.*