

Молодая рабочая смена

С первого декабря 2023 года в крае реализуется проект «Молодая рабочая смена» (грант Губернатора Кубани) Краснодарской региональной общественной организации «Центр социальных инноваций „Альтернатива”», направленный на повышение эффективности трудоустройства 120 студентов выпускных курсов техникумов и колледжей Краснодара, Тихорецкого и Кореновского районов.

Проблема трудоустройства молодых специалистов — это сложная тема, которая требует взаимодействия некоммерческих организаций, учебных заведений, работодателей и административного ресурса. Учебные заведения загружены образовательной деятельностью и зачастую не имеют достаточного кадрового резерва для качественной работы по содействию трудоустройству.

Социальный проект реализуется при поддержке представителей трех секторов экономики: власти, бизнеса, а также государственного и общественного некоммерческого сектора. Власть представлена в лице организации, выделяющей гранты (АНО «ЦР-ГОКК»), и отдела профессионального образования Министерства образования, науки и молодежной политики края, оказавшего информационную поддержку проекту. В проекте два бизнес-партнера: АО «Фирма „Агрокомплекс” имени Н. И. Ткачева», в письме поддержки обязавшееся организовать и провести четыре экскурсии для студентов колледжа и техникумов на производственные площадки АО «Фирма „Агрокомплекс», и ООО «Авангард», которое оказывает материальную поддержку, среди которой безвозмездная аренда офисного помещения, телефонов и ноутбуков для работы, трансфер для штатных сотрудников на всё время реализации проекта.

Государственный некоммерческий сектор экономики представлен государственными бюджетными профессиональными образовательными учреждениями Краснодарского края (далее — ГБПОУКК), на территории которых проводятся мероприятия проекта, это ГАПОУКК «Краснодарский гуманитарно-технологический колледж», ГБПОУКК «Тихорецкий информационный техникум», ГБПОУКК «Тихорецкий техникум отраслевых технологий», ГБПОУКК «Кореновский автомеханический техникум».

В рамках проекта для каждой из четырех групп запланировано по три семинара: по юридическим вопросам трудовых отношений, написанию резюме, источникам поиска работы, мастер-классы по отработке навыка самопрезентации и развитию навыков делового уважительного общения, деловая игра «Собеседование», выездные экскурсии на предприятие АО «Фирма „Агрокомплекс» (ст. Выселки), тестирование студентов по юридическим аспектам трудоустройства и

итоговое анкетирование — всего 42 мероприятия. На презентациях, проведенных в техникумах края в самом начале реализации проекта, в декабре 2023 года, общественность и студенты познакомились с содержанием деятельности по проекту, командой и партнерами проекта. Проект широко освещается на сайте и в соцсетях организации (vk.com/id754007266, vk.com/club217897963, csi-alternative.ru) и ее партнеров (vk.com/tit_kk_23) и др. Для информационного сопровождения проекта создано четыре чата «Молодая рабочая смена» для студентов выпускных курсов каждого техникума.

В условиях кадрового голода в экономике страны каждого из выпускников с нетерпением ждут современные работодатели, но парадокс рынка труда заключается в том, что молодой человек не всегда и не сразу может найти на нем свое достойное место. Проект «Молодая рабочая смена» направлен на повышение эффективности трудоустройства через комплекс интерактивной деятельности по овладению современными технологиями самопрезентации, делового общения, собеседований с потенциальными работодателями, расширению поиска работы и одновременного совершенствования гибких навыков выпускников.

Задачу расширения юридической грамотности студентов в сфере трудовых отношений и трудоустройства решал вебинар, подготовка которого осуществлялась в интерактивном режиме. Участники проекта целый месяц присылали в групповые чаты интересующие их вопросы в сфере трудовых отношений. Менеджер проекта собирал вопросы и представлял их эксперту-юристу для подготовки наиболее актуальной программы вебинара. Перечень этих вопросов мог бы поставить в тупик многих юристов. Но наш эксперт-юрист — Светлана Николаевна Шаматурская — человек бывалый, капитан МВД в отставке и имеет за плечами немалый опыт не только теоретического, но и большей частью практического решения юридических проблем.

На вебинаре рассматривались ключевые вопросы трудовых правоотношений: основные законы, регулирующие трудовые отношения, льготы для несовершеннолетних, права и обязанности работника, порядок приема на работу, трудовой договор, особенности трудового договора

с несовершеннолетним, отличия трудового договора от гражданско-правового договора, оплата труда работника, нарушение трудовых прав работника, структуры, в которые следует обращаться в случае нарушения прав.

После проведения вебинаров по этим вопросам было проведено тестирование в Google-формах. Анализ тестирования показал хорошее знание студентами юридических основ трудового законодательства. Основные законы, которыми регулируются трудовые отношения, уверенно назвали 98,2 процента студентов. Что касается прав работника, то 97,3 процента студентов уверены, что имеют право на оплату труда и отдых, но о пра-



во на защиту своих прав знают уже меньше — 93,6 процента, хотя это достаточно высокая степень осведомленности.

Около 95 процентов опрошенных адекватно оценивают обязанности работника соблюдать режим рабочего времени, выполнять нормы труда. Однако соблюдать дисциплину готово только 89 процентов студентов, хотя некоторая бесшабашность может объясняться возрастом респондентов.

Понимание обязательных условий для заключения договора показали 97,3 процента студентов, 77,3 процента правильно определили сроки его передачи работнику, 90 процентов студентов понимают порядок его расторжения, 80 процентов респондентов знают, что в случае нарушения трудовых прав следует обращаться в государственную трудовую инспекцию и суд. Периодичность зарплат работника вызвала неоднозначные ответы: 32,8 процента считают нормальной выплату один раз в месяц, 58,1 процента назвали правильный ответ — два раза в месяц, три процента — три раза в неделю. Видно, что они имеют опыт работы по найму без оформления документов. Размер налоговых ставок самозанятых известен 72,7 процента опрошенных, что свидетельствует об интересе выпускников к этой форме трудовой занятости.

Улучшению навыков самопрезентации (написание резюме) способствовал вебинар по написанию резюме, которому также предшествовала большая подготовительная работа студентов.

За месяц до проведения вебинара в чате проекта менеджер разместила один из лучших отечественных конструкторов резюме на сайте Myrezume.ru с просьбой выполнить задание: по шаблону на сайте создать свое резюме. И студенты начали размещать в чате проекта созданные ими работы. Работали они активно, с интересом, но, как мы и ожидали, резюме за редким исключением отражали в основном факты биографии: указывалось гражданство, об-

разование, возраст, место жительства, опыт работы в рамках учебной практики... В феврале 2024 года эксперт в сфере управления персоналом С. Н. Зорина провела вебинары по написанию резюме, на которых студенты разбирали типичные ошибки соискателей, примеры удачных резюме, на что обращают внимание менеджеры по подбору персонала, как описать опыт работы, когда он незначительный или вовсе отсутствует.

Программа вебинара включала в себя следующие ключевые моменты: правила составления резюме, разбор реальных историй о том, как кандидат видит рекрутер, как он принимает решение, кого пригласить на собеседование, а кому отказать, разбор навыков Hard skills и Soft skills.

Поскольку резюме — это реклама, оно должно вдохновлять прежде всего самого кандидата. Каждая строчка резюме должна подтверждать, что вы именно тот кандидат, который справится с работой и принесет пользу компании. И здесь на первый план выходит личность самого человека. Какими бы профессиональными знаниями он ни обладал, сколько бы времени ни находился на рабочем месте, результат будет слабым без его способности двигаться к цели, расставлять приоритеты, без эффективной коммуникации,

постоянного развития и т. д. Так вот, в резюме соискателям надо так описать свои качества, чтобы работодатель понял, что этот кандидат тот, кто даст результат. И вот здесь возникают проблемы: студентам сложно определить свои достижения, сильные стороны личности, они убеждены, что не обладают какими-то особыми качествами, и стесняются описывать свои успехи и достижения.

В системе российского воспитания исторически сложилось так, что ребенка принято больше критиковать, чем хвалить, и это закладывает фундамент низкой самооценки и неудовлетворенности собой и часто приводит выпускника колледжа к пассивности.

На вебинаре студенты учились выявлять свои сильные стороны путем мозгового штурма, идти сквозь установки и сформированный набор мнений о себе, брать каждую выявленную сильную сторону и описывать так, чтобы работодатель захотел как минимум пригласить на собеседование.

После анализа основных ошибок при составлении резюме студенты получили «домашнее задание» заново написать резюме, используя полученные знания. Студенты повторно разместили резюме в чате — и, действительно, у многих выпускников они стали более подробными и информативными. Оказалось, у ребят много хобби, они могут рассказать о себе, их достижения обширны и многообразны, а перечень выявленных в себе социальных и личностных навыков и качеств состоит из десятков наименований! То есть на глазах стала повышаться самооценка многих студентов, уменьшилась их скованность и страх быть осмеянными, многие смогли сформулировать свои гибкие навыки, данные от природы или приобретенные в процессе обучения. Этот расширенный перечень гибких навыков, выявленных в процессе самоанализа и рефлексии, включал в себя важные для трудовой деятельности качества личности, среди них ответственность, целеустремленность, дисциплинированность, честность, порядочность, стремление к знаниям, умение ставить цели и достигать их, стремление к самосовершенствованию, независимость суждений, наличие здоровой мотивации, желание развиваться, трудолюбие, инициативность, коммуникабельность, готовность к работе, здоровое самоуважение, упорство, пунктуальность, вера в себя, внимательность, настойчивость, ответственность, способность к саморазвитию и мн. др.

Вебинар по источникам поиска работы расширил представления студентов о возможностях трудоустройства при охвате как можно большего количества источников по-

иска. Многие студенты знают только о двух-трех источниках. На вебинаре рассматривалось более двадцати источников поиска, которые подойдут людям без опыта работы. Конечно, необходимо учитывать психологические особенности поиска соискателями во семнадцатилетнем — двадцатилетнем возрасте. «У меня ничего не получится», «Я не смогу устроиться в хорошую компанию», «Меня куда не возьмут» — этот внутренний набор мнений о себе порой мешает больше, чем внешние факторы.

На раскрепощение личности, обучение переводить, казалось бы, слабые стороны в сильные и выделяющие из большого количества кандидатов была направлена деловая игра «Собеседование». Студенты узнали, как успешно пройти собеседование с работодателем, обсудили всё: от составления резюме до трудоустройства, еще раз переосмыслили для себя выбор профессии и визуализировали свой карьерный путь. В отзывах студенты написали: «Мне было страшно идти на собеседование, но Кристина меня вдохновила описанием живых примеров, как можно выйти из ситуации и презентовать себя», «Спасибо, что рассказали новичкам, где брать опыт и навыки для резюме», «Спасибо, что рассказали о тех моментах, которые раньше считали незначительными в резюме».

Можно еще много написать о мастер-классах по развитию навыков самопрезентации, деловому уважительному общению, об экскурсиях на производство. Всё это в комплексе способствовало повышению самооценки студентов, углублению знаний и навыков деловой коммуникации, технологий расширенного поиска работы, прохождения собеседований и взаимодействия с потенциальными работодателями, то есть надпрофессиональных навыков, крайне необходимых выпускнику на современном рынке труда, но незаслуженно задвинутых на задний план процесса профессионального образования. Кроме того, на каждом мероприятии студенты получали презентации и раздаточный материал по теме.

Таким образом, деятельность по проекту содействовала формированию у выпускников ГБПОУКК навыков эффективного трудоустройства — самопрезентации, деловой коммуникации, расширенного поиска работы, написания резюме, прохождения собеседований — и одновременно способствовала раскрытию и развитию у студентов гибких навыков интеллектуального, эмоционального, социального и волевого характера.

А. К. КИДАЛИНСКАЯ,
кандидат педагогических наук, директор КРОО «Центр социальных инноваций „Альтернатива”»