

## 1.7. Гордость академии – ее выпускники



*Бирченко Е. В.,  
канд. социол. наук, доцент*

Судьба Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия» неразрывными узами связана с судьбами его выпускников. В ней нашла реальное воплощение социокультурная миссия вуза, осознание социальной ответственности за будущее такой влиятельной части общества, как молодые специалисты с высшим образованием. Цель образовательной деятельности получила расширительный смысл – дать своим выпускникам не только качественное образование как основу успешной профессиональной самореализации, но и «поставить на крыло», привить импульс к саморазвитию, укоренить ценностное ядро корпоративной культуры НУА, мотивировать на долгосрочное сотрудничество [1].

**Роль НУА в формировании карьерных ресурсов выпускников** Сотрудничество университета и выпускников имеет неисчерпаемый потенциал взаимного совершенствования. Во все времена студенты, а затем выпускники

играли активную роль в изменении транслируемого знания. Оформление в современных условиях идеи непрерывного образования изменило статус образования как важнейшего параллельного занятия специалиста-профессионала на протяжении всей жизни. Оно представляется саморазвертывающимся и самоцельным процессом, который обеспечивает индивиду востребованную компетентность и высокую мобильность на протяжении всего периода трудовой активности. В этом контексте непрерывное образование выступает необходимым условием конкурентоспособности выпускников вузов, их карьерного роста. Оно гарантирует им возможность постоянного самосовершенствования и профессиональной самореализации. В свою очередь, характеристики занятости выпускников, главным образом карьерный рост, являются показателями качества высшего образования, его практической направленности.

Фундамент будущего карьерного роста выпускников создавался и создается в Народной украинской академии планомерным и последовательным развитием *карьерных ресурсов* студентов, которые понимаются как *совокупность профессионального и личностного потенциала, сформированной мотивации на карьерный рост и навыки эффективного поиска работы*.

Если рассматривать *карьеру как профессиональную и социальную стратегию развития личности*, то стадию получения профессионального образования в вузе, вызревания карьерных ориентаций, коррелирующих с определенными установками на трудовую деятельность, можно классифицировать как исходный этап карьерного движения.

Карьерные ресурсы наращиваются студентами в НУА благодаря:

- участию в структурах студенческого самоуправления, студенческих трудовых отрядах, факультетских гражданских акциях;
- получению дополнительного образования;
- активному включению в систему практик и стажировок;
- целенаправленному участию в научно-исследовательской работе.

В НУА сложился определенный алгоритм самодиагностики в развитии карьерных ресурсов студентов.

**1–2-й курсы** – широкое вовлечение студентов в кружки, коллективы самодеятельного творчества, структуры студенческого самоуправления, стартует их участие в летних трудовых проектах.

**2–3-й курсы** – пик участия студентов в студенческих трудовых отрядах, заграничных стажировках, начало формирования их научных и профессиональных интересов.

**3–4-й курсы** – реализация этих интересов в научно-исследовательской работе, различных формах дополнительного образования (в т. ч. на факультете дополнительных специальностей), конкурсных мероприятиях как в НУА, так и вне ее. Это по сути активная фаза формирования мотивации повышения квалификации, самообразования в будущей профессиональной деятельности.

Складывающиеся профессиональные интересы студентов **4–6-х курсов** развиваются в наиболее сложных видах производственной практики и на стажировках, в планировании и реализации стратегий занятости в рамках системы специальной подготовки старшекурсников к трудоустройству [7].

**Исследования тенденций  
и результативности  
трудоустройства  
выпускников НУА**

Представление о сформированности карьерного ресурса выпускников дает проводимое с 1999 г. лабораторией планирования

карьеры исследование «Стратегии трудоустройства и профессиональные предпочтения 5-курсников ХГУ «НУА». Опрос студентов-выпускников выявляет уровень их готовности к активному трудоустройству, направленность профессиональных интересов, характерные тенденции их трудовой активности, степень готовности к трудовой деятельности, оценки полученного профессионального образования, условия успешной карьеры. Все годы опрос показывает достаточно высокий уровень профессиональной приверженности студентов в ситуации предстоящего завершения обучения в вузе. Она достигала по большинству годов выпуска 70–80%. Не стал исключением и 2015 год. В планах работать после вуза по полученной специальности – у 61% старшекурсников, организовать свой бизнес – у 30%. На протяжении всего анализируемого периода оставался стабильным удельный вес работающих студентов – 30–34%, однако в последние годы он возрос до 50%, что объясняется изменением социально-экономической ситуации в стране [9].

Для уточнения стратегий трудоустройства студентов после окончания НУА лабораторией планирования карьеры выяснялась также степень их самостоятельности и активности в поиске работы. В опоре на собственные силы планировала свое трудоустройство значительная часть будущих специалистов – от 60 до 80%. В выпуске 2014/2015 учебного года свыше 70% опрошенных ориентированы на самостоятельный поиск. При этом

студенты-выпускники не исключают возможности обращения за помощью к НУА. В разные годы процент выпускников, настроенных на помощь НУА, колеблется от 30 до 60%. Немалое место в стратегиях трудоустройства занимает использование возможностей современных информационных ресурсов. Данный разброс стратегий можно охарактеризовать как высокоадаптивный.

Среди наиболее значимых факторов, определяющих выбор работы, нынешние старшекурсники отметили: высокий уровень зарплаты – 64%, самореализацию/наличие перспектив личного роста – 60%, стабильное положение компании, ее репутация – 59%.

Также практически все старшекурсники признают высокую ценность высшего образования. В разные годы от 81 до 92% студентов-выпускников отмечали, что высшее образование является залогом успешной карьеры. Таких оценок придерживаются и 76% старшекурсников, опрошенных в 2015 году.

Данное исследование ЛПК показывает, что у подавляющего большинства старшекурсников к моменту окончания вуза сформированы как осознание своих возможностей в трудоустройстве, так и активные установки на реализацию своего профессионального выбора.

Эффективность карьерных ресурсов выпускников НУА отражается в показателях первого трудоустройства, занятости и карьеры, которые постоянно анализируются и обобщаются в материалах исследований и публикациях лаборатории планирования карьеры.

Вполне очевидно, что исследования проблем трудоустройства выпускников и их карьеры дают более полную и ясную картину качественных характеристик образовательной деятельности. Они расширяют представления о конкурентоспособности выпускников, степени их профессиональной приверженности, уровне

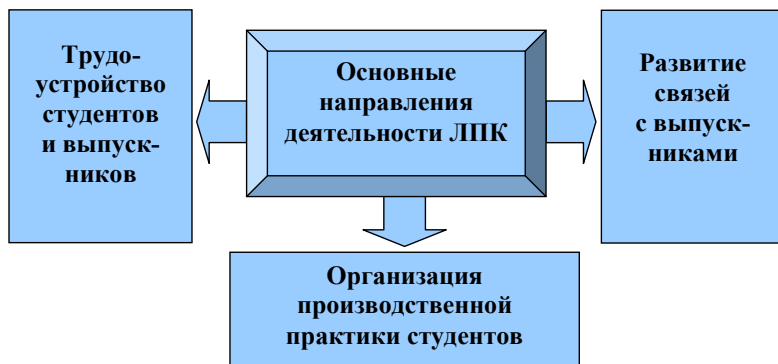


Рис. 1.7. Содержательная структура деятельности лаборатории планирования карьеры

мобильности, о влиянии образования на карьерные позиции, социально-экономические статусы молодых специалистов.

Поэтому созданная, постоянно пополняемая и отслеживаемая база данных «Выпускник» и выборочные опросы, проводимые лабораторией планирования карьеры, позволяют оперировать реальными данными об отдаче профессиональной подготовки в вузе, видеть пути ее совершенствования, выстраивать долгосрочные контакты с выпускниками.

Этап трудоустройства сопровождается организационной, консультативной, практической помощью индивидуального характера лаборатории планирования карьеры.

Следует отметить уже апробированную систему работы ЛПК по социально-психологической адаптации выпускников НУА к конкурентным условиям трудоустройства на рынке труда. Она включает в себя:

- информирование студентов о рыночных параметрах современных молодых специалистов, тенденциях спроса на выпускников вузов;

- индивидуальные собеседования 5-курсников с деканами, с заведующими кафедр по предпочтениям в предстоящем трудоустройстве;
- формирование рейтинга 5-курсников-выпускников для определения позиций НУА в оказании им помощи в трудоустройстве;
- анкетный опрос 5-курсников по выявлению их ориентаций в предстоящем трудоустройстве;
- психологическое сопровождение процесса трудоустройства.

Психологическое сопровождение, в свою очередь, предусматривает консультирование по составлению резюме, подготовке к собеседованию с работодателями; тренинги «Техника поиска работы»; психологическое тестирование с целью диагностики профессионально значимых личностных качеств [6].

Эта система обеспечивает достаточно эффективную послевузовскую занятость. Данные о трудоустройстве с 1997 г. представлены на графиках (рис. 1.8, 1.9).

Многолетний мониторинг трудоустройства выпускников НУА отражает реальную ситуацию их послевузовской занятости. И она показывает, что задачу обеспечения выпускников первым рабочим местом вуз выполняет. С учетом текущей конъюнктуры рынка труда трудоустройство выпускников в разные годы колеблется от 66 до 77%. Так, по итогам прошедшего учебного года на момент окончания учебы трудоустроено 89% выпускников факультета «Бизнес-управление», 90% выпускников факультета «Референт-переводчик» и 92% выпускников факультета «Социальный менеджмент». По данным ЛПК, практически у всех первое рабочее место связано со специальностью, полученной в НУА. Около половины рабочих мест

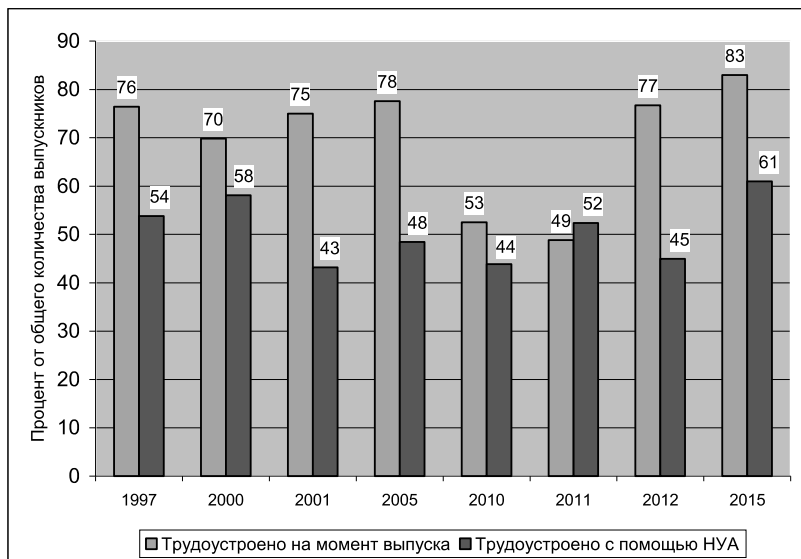


Рис. 1.8. Итоги трудоустройства выпускников НУА



Рис. 1.9. Итоги трудоустройства выпускников НУА



выпускников обеспечены НУА благодаря сотрудничеству со многими ведущими предприятиями региона [3].

Показательно в этом плане социологическое исследование «Мониторинг карьеры первого выпуска НУА: обзор за 10 лет».

Были проанализированы такие индикаторы карьерного роста, как работа по специальности, уровень трудовой и профессиональной мобильности, должностной рост, динамика доходов, позиции в социальной иерархии общества.

В результате исследования было выявлено, что в настоящее время по полученной специальности работают 64% выпускников, что говорит о достаточно высоком уровне ориентации на первоначальный профессиональный выбор.

Около половины выпускников НУА свое первое основное место работы нашли еще будучи студентами. Существенное влияние оказала НУА на первое трудоустройство (54,1% опрошенных), однако 35,1% считает, что вуз не повлиял на их карьерный старт.

Выпускники проявили высокую трудовую мобильность. Две трети из них сменили работу два раза и более. Такая мобильность приводила к карьерному росту у 63% опрошенных, изменению профессии у 16%, 12% выпускников заняли управленческие должности. В результате трудовых и профессиональных перемещений возрастали и доходы респондентов.

Оценивая свой профессиональный рост за годы трудовой деятельности, 50% респондентов отметили его как поступательный, 14% – стремительный, 11% – прерывистый. Только для 8% профессиональный рост остался без существенных сдвигов. Как показало исследование, социальный статус респондентов позволяет им

преимущественно расположить себя на средних ступенях социальной лестницы.

Полученные оценки социального статуса тесно связаны с материальным положением респондентов. Преобладающее большинство оценило его как среднее – 83,8%. Однако сравнительно велика доля лиц, оценивших свое материальное положение выше среднего – 13,5%.

Весомая роль в формировании профессиональной компетентности отведена НУА. Об этом свидетельствуют ответы первых выпускников по поводу общей профессиональной подготовки, полученной в академии. Ее оценивают как хорошую 47,2%, отличную – 41,6% выпускников. Мнение первого выпуска о качестве подготовки выразил один из самых успешных выпускников 1997 г. Д. Щербак:

*«Знания, полученные в вузе, помогают, прежде всего, на старте профессиональной карьеры. Очень важно умело воспользоваться полученным багажом знаний. При условии, что у тебя есть базовая основа профессии. Но в реальной работе она только точка отсчета дальнейшей, постоянной наработки все новых и новых знаний и умений. Экономика – настолько широкая сфера, что в любом случае большинство теоретического материала формирует только общее представление об экономических процессах. А дальше, конечно, все зависит от личности конкретного специалиста, его способностей к самообучению, профессионализма».*

Важно отметить, что среди тех, кто добился успехов в профессиональной деятельности, 92,9% повышали квалификацию. Свою профессиональную компетентность выпускники повышали в различных тренингах, курсовой переподготовке, аспирантуре, а также занимаясь самообразованием.

Повышение квалификации оказало существенное влияние на карьеру, такие ее показатели, как рост заработной платы, усложнение профессиональной деятельности, должностное продвижение, продуктивность труда. Таким образом, непрерывность образования обеспечивала выпускникам профессиональную самореализацию и карьерный рост.

В целом исследование лаборатории планирования карьеры подтвердило, что образование в НУА стало одним из доминантных факторов успешной профессиональной самореализации выпускников. Большинство из них проявили высокую трудовую мобильность, что обусловило структурированный характер их карьеры. В такой карьере упорядоченная последовательность смены работы и занятий отразила иерархию нарастающего дохода и престижа.

Свою специфику имеют процессы трудоустройства выпускников факультета «Референт-переводчик». Так, опрос 2006 г. показал стабильность их трудоустройства по специальности (83%). Более 40% выпускников имели занятость, близкую к переводческой деятельности. Обозначилась тенденция нарастания интереса к получению второго высшего образования, дополнительной специальности.

Однако, как показывают выборочные исследования, не ослабевает ориентация выпускников-переводчиков на работу за рубежом. Причины этого явления закрепляются возможностями их участия в проектах летних зарубежных практик, которые повышают мобильность студентов, их поликультурную адаптированность. Последние годы каждый 5-й выпускник факультета «Референт-переводчик» связывает перспективы трудоустройства с проектами работы за границей.

В характере процессов трудоустройства выпускников факультета «Бизнес-управление» выявилась такая позитивная тенденция, как формирование «гнезд выпускников». Такое условное название получили численно большие команды выпускников, которые сформировались на крупных предприятиях благодаря устойчивому имиджу качественной подготовки в НУА в представлениях работодателей. Они не только уважаемые профессионалы, но и носители таких ценностей корпоративной культуры НУА, как стремление к сотрудничеству, трудовая этика, доброжелательная коммуникация и товарищеская взаимопомощь. Вот как оценивает атмосферу отношений команды выпускников НУА в компании «Филип Моррис Украина» выпускница факультета «Бизнес-управление», финансовый аналитик О. Гавриляка:

*«Выпускники НУА – это команда профессионалов, которые всегда придут тебе на выручку, помогут в трудной ситуации. Для новичков важна также моральная поддержка. Формирование команд выпускников важно для любого вуза. Ведь если один выпускник хорошо себя зарекомендует, то на следующий год на этом предприятии их будет работать вдвое больше. Тем более что о вузе судят не только по уровню компьютеризации учебного процесса или по тому, сколько профессоров читает лекции, а прежде всего по тому, какие профессиональные вершины можно покорять с его дипломом».*

Успешным и перспективным считает свое трудоустройство в корпорации «Фактор» выпускник факультета «Бизнес-управление» В. Климов:

*«Попал я в “Фактор” благодаря лаборатории планирования карьеры. Пройдя сложные процедуры отбора, я получил интересную и разнообразную работу на стыке*

*экономики и информационных технологий... Естественно, очередному удачному “гнезду выпускников НУА” способствует, прежде всего, отличная работа ЛПК, хорошие и тесные связи президента корпорации с нашим университетом и работа наших выпускников. НУА и “Фактор” давно и тесно сотрудничают друг с другом, начиная от практики, студенческих стажировок, заседаний студенческого Бизнес-клуба и заканчивая, собственно, трудоустройством выпускников».*

В настоящее время достойно представляют НУА команды выпускников в корпорациях «Бисквит-шоколад», «Фактор», ФК «Здоровье», ПАО «Мегабанк», ООО «Галерея мобильной связи» и др.

Определился ряд иностранных компаний, требованиям которых отвечает качество экономической подготовки в сочетании с высоким уровнем владения иностранным языком лучших выпускников факультета «Бизнес-управление». Благодаря этому они практически каждый год успешно проходят конкурс на вакансии в этих предприятиях. Например, в компании «Сан ИнБев Украина» сегодня работает 36 выпускников, «Филип Моррис Украина» – 10.

Растет интерес у выпускников, причем разных факультетов, к предпринимательству. Последние годы, по анализу ЛПК, каждый 5–6-й выпускник факультета БУ уходит в частный бизнес, открывая либо свое дело, либо развивая предпринимательские предприятия родителей.

Имеют место факты создания частных предприятий выпускниками факультета «Референт-переводчик». Это сфера образовательных и переводческих услуг. Например, выпускниками факультета «Референт-переводчик» созданы и успешно работают переводческое бюро «Вимари», языковые школы «Ай Лингва», «Ин Джой» и др.

Для стратегий трудоустройства выпускников факультета «Социальный менеджмент» характерна ориентация на занятость в сфере рекрутмента, которая формируется специализацией профессиональной подготовки на факультете «Социология управления» и ее аспекте – «Менеджмент персонала». В зависимости от конъюнктуры рынка труда в разные годы в службы персонала трудоустраиваются от 20 до 40% выпускников факультета. Примерами успешной карьеры в этой профессиональной сфере могут служить должностные позиции А. Козакова – заместителя руководителя известного консалтингового Центра «София», И. Попова – руководителя службы персонала Харьковского главного управления КБ «Приватбанк», Е. Борисенко – руководителя службы персонала ТД «Восторг», Т. Тарасенко – начальника департамента HR-менеджмента IT-компании «Сигма Украина».

Выпускники НУА традиционно рассматриваются руководством вуза как кадровый резерв профессорско-преподавательского состава. В первые годы функционирования учебного заведения преподавательская деятельность была привлекательна преимущественно для выпускников факультетов «Референт-переводчик» и «Социальный менеджмент», в последующие годы – и для факультета «Бизнес-управление». На конец 2015 г. в НУА работают 45 выпускников (БУ – 12 человек, РП – 24 человека, СМ – 9 человек). Имеют стаж работы в НУА до 5 лет – 16 человек, от 5 до 10 лет – 12 человек, свыше 10 лет – 17 человек. Компетентными учеными-руководителями в НУА стали зав. кафедрой теории и практики перевода, кандидат филологических наук, доцент Панченко Д. И.; зав. кафедрой английского языка, кандидат филологических наук, доцент Молодчая Н. В.; заведующая лабораторией проблем высшей школы,

кандидат социологических наук, доцент Овакимян О. С.; пользуются заслуженным авторитетом в НУА проректор по административно-хозяйственной работе Семёнов О. А., начальник отдела внешних связей Степанова М. И.

Защитили кандидатские диссертации и успешно преподают в академии доценты Г. Б. Тимохова, А. А. Иващенко, О. Е. Басманова, Т. В. Валюкевич, Е. П. Миколенко и мн. др.

Укрепляет данную стратегию трудоустройства и аспирантура, в которой ежегодно обучается 20–30 выпускников НУА.

Высокое качество профессиональной подготовки в НУА подтверждается карьерными достижениями лучших наших выпускников.

Общая картина процессов трудоустройства выпускников НУА, выборочный анализ их занятости показывает, что карьерные ресурсы (профессиональные компетенции, ценности профессии, достаточно высокий уровень социальной субъектности, культура межличностной коммуникации, командного сотрудничества), формируемые в НУА, являются эффективным конкурентным преимуществом выпускников. Вместе с тем она обнажает и острые проблемы в повышении качества образования. Существует достаточно осязаемое рассогласование знаний, получаемых выпускниками в вузе, и потребностей работодателей. Деятельность кафедр, деканатов, вспомогательных структур НУА в этом направлении не носит системного, целевого характера. Недостаточно выражена практическая составляющая преподаваемых дисциплин, в т. ч. анализ реальных ситуаций хозяйственной жизни конкретных предприятий, социальных проблем их развития. Требуется внимание улучшение

организации производственной практики, усиление педагогического влияния на достигательную мотивацию студентов, уровень их ответственности и инициативности. Слабо внедряется в образовательную деятельность практика привлечения работодателей к оценке качества подготовки в вузе, формированию учебных программ. В полной мере в решении этих проблем может быть задействован потенциал сотрудничества с выпускниками.

**Развитие связей  
и сотрудничества  
с выпускниками**

Связь «вуз – выпускники» вполне органична с точки зрения глубинных потребностей обеих сторон. Высшая школа в аспекте непрерывного образования создает возможности постоянной поддержки конкурентного потенциала выпускников на рынке труда. В то же время вуз кровно заинтересован в контактах с выпускниками как с носителями живого опыта интеграции образования с хозяйственной, социальной, духовной практикой общества, каналом информации, обогащающим содержательную основу образовательного процесса.

Целостность корпоративно-образовательной системы взаимодействия вуза с выпускниками получила в Народной украинской академии законченные черты в Программе обеспечения системы сопровождения выпускников НУА.

Безусловно, зоны взаимных интересов и притяжений вуза и выпускников относятся к одной из самых сложных систем взаимосвязей. Их продуктивность обусловлена и определенным уровнем культуры субъектов, и степенью цивилизованности общества, и, естественно, его благосостоянием. Определение научных и практических основ такого взаимодействия – достаточно трудная



управленческая проблема. Поэтому к разработке Программы обеспечения системы сопровождения выпускников НУА были привлечены ученые университета, опытные функционеры при активном участии сотрудников лаборатории планирования карьеры. Они обобщили поступившие предложения из всех учебных, научных подразделений, общественных организаций НУА, а также накопленный опыт работы с выпускниками и определили концептуальные основы программы [2].

Основные направления системы сопровождения выпускников отражены в разделах Программы.

I. Формирование организационной структуры, определение и персонификация полномочий по реализации программы.

II. Развитие контактов с работодателями на основе программ всестороннего сотрудничества с включением вопросов трудоустройства выпускников и их адаптации, корпоративного обучения, исследования запросов бизнес-среды к качеству подготовки современных специалистов.

III. Мониторинг потребностей выпускников в дополнительном образовании и создание на этой основе системы образовательных услуг, обеспечивающих успешный карьерный рост выпускников, поддержку их профессиональной компетенции, повышение общей и мировоззренческой культуры.

IV. Укрепление корпоративной культуры выпускников через развитие сотрудничества между ними, а также активизацию их участия в социально-значимых для НУА проектах, традиционных мероприятиях.

V. Создание разветвленной системы информирования выпускников об образовательных услугах НУА.

VI. Изучение опыта учебных заведений, имеющих эффективную систему сопровождения выпускников. Внедрение лучшего опыта в практику работы НУА.

Ключевое место в Программе занимает деятельность по поддержке профессиональной компетенции выпускников в системе непрерывного образования. Актуальность и востребованность жизнью этой деятельности отражаются в результатах ежегодных пилотных опросов выпускников – участников традиционных встреч выпускников в День рождения НУА.

Опросы показывают, что последипломное образование сегодня является актуальной потребностью выпускников. У 93% ответивших возникает постоянное стремление к обновлению знаний, практических навыков.

Ответы выпускников выявили их потребность в обновлении знаний в первые же годы трудовой деятельности. Она зафиксирована более чем у половины ответивших, а для 28% ощущается постоянно.

Наиболее распространенными формами дополнительного обучения у выпускников являются тренинги и корпоративная учеба (20% и 24% соответственно). Активно занимаются самообразованием 50% опрошенных.

Выявлены приоритетные формы повышения квалификации, которым отдали бы предпочтение выпускники в случае предоставления им права выбора в возможностях обучения: тренинги – 20%, специализированные семинары – 14%, самообразование – 13%, второе высшее образование и стажировки – по 10%. Отмечены и другие формы, например, индивидуальные программы обучения (7%), курсовая переподготовка, корпоративная учеба и MBA (по 3%). Сравнение показывает, что в реальности желания выпускников не совпадают

с предоставляемыми возможностями повышения профессиональной квалификации.

В целом мониторинг образовательных запросов выпускников НУА свидетельствует о сформированности практически у всех опрошенных устойчивой мотивации на постоянное расширение и углубление своих профессиональных знаний и навыков. Однако сумели реализовать эту потребность около 40% из них в таких наиболее распространенных формах повышения квалификации на фирмах и предприятиях, как тренинги и корпоративная учеба. Около половины респондентов активно занимаются самообразованием, что говорит о широких перспективах и возможностях организации для них дополнительного обучения.

В настоящее время выпускники наиболее активно вовлечены в такие формы дополнительного образования в НУА, как второе высшее образование и аспирантура. В текущем году успешно защитили кандидатские диссертации Гурьева И., выпускница факультета «Бизнес-управление», и Митина А., выпускница факультета «Социальный менеджмент».

Разнообразие и широкий круг взаимных интересов и потребностей вызвала к жизни такую популярную и прошедшую проверку временем организационную структуру сотрудничества вуза и выпускников, как *Ассоциация выпускников*. Такая организационная форма не только дает толчок самостоятельным началам взаимодействия с выпускниками, но и возможность системности этих контактов.

Достаточно проявившимися направлениями такого взаимодействия сегодня стали:

- сохранение и приумножение научных и культурных традиций НУА;

- установление и расширение контактов между выпускниками, формирование духа корпоративности, взаимопомощи и сотрудничества;
- участие выпускников в программах развития вуза, укрепления его материально-технической базы, поддержки научных исследований;
- содействие успешному трудоустройству выпускников, их карьерному росту;
- укрепление и развитие чувства патриотизма по отношению к своей Alma mater, активное участие в повышении ее престижа;
- обеспечение преемственности ценностных ориентиров, сложившихся в высшей школе, в системе взаимодействия «студенты → выпускники → студенты».

Здесь важно отметить, что эффективность работы с выпускниками во многом предопределяется всей предшествующей системой воспитания в вузе. Чем успешнее для студента будет проходить процесс социализации в вузе, чем больше он сможет почерпнуть для себя как специалист и как личность, тем более зрелыми будут его патриотические чувства к Alma mater, к выбранной специальности, корпоративному сообществу выпускников и гражданские позиции [2].

Уже сегодня на счету ассоциации немало добрых дел. Это финансовое участие в двух масштабных проектах: в возведении монумента «Огонь знаний» и Часовни Святой Татианы.

Заметно участие наших выпускников в проектах, связанных с воспитательными задачами вуза. На протяжении многих лет они поддерживали акцию «Георгиевская ленточка», традиционный конкурс «История моей семьи».

Немало сделал для развития вожатского движения в НУА выпускник факультета «Бизнес-управление»

Р. Хачерашвили. Будучи вожатым в МДЦ «Артек» в студенчестве, после окончания вуза он многие годы являлся бессменным куратором школы вожатых.

Не обходят своим вниманием выпускники пополнение фондов Центра научно-гуманитарной информации. Многие активно поддерживают акцию «Подарим книги НУА в День ее рождения».

Системной практикой стало участие выпускников в учебном процессе. Будучи носителями актуального практического опыта, они несут его в студенческие аудитории. Мастер-классы, которые проводили выпускники П. Лашин, В. Золотухин, Е. Остапчук, А. Козаков, О. Варганова, В. Дзиворонюк и мн. др., оказали эффективную помощь в практическом освоении учебного материала. И. Бартян не только провел практикум для старшекурсников факультета «Бизнес-управление» по маркетингу, но и организовал их стажировку в Харьковском филиале компании «Хенкель-Украина». На факультетах дополнительных специальностей, последипломного образования делились своими знаниями и опытом в рамках преподаваемых спецкурсов П. Лашин, И. Силинский, О. Силка, М. Костоглодова, А. Готвянский, О. Гонца, В. Жуков. Выпускники также стали постоянными гостями студенческого Бизнес-клуба.

Особенно удачно складывается сотрудничество с НУА по организации практики и трудоустройства студентов. Ежегодно в лабораторию планирования карьеры НУА поступает не один десяток предложений вакансий от предприятий, где работают выпускники [3].

Перспективы и итоги работы ассоциации обсуждаются на традиционных ежегодных конференциях выпускников. Как правило, в планы конференций

вносятся и вопросы повышения качества подготовки специалистов в НУА. Вместе с тем проблемы развития, наращивания конкурентного потенциала НУА требуют более деятельного и масштабного участия выпускников в их разрешении. Стоит задача укрепления самостоятельных и инициативных начал в сотрудничестве выпускников и НУА. Назрела необходимость реорганизации работы ассоциации, формы которой не соответствуют новым условиям образовательной деятельности.

В настоящее время в работе Ассоциации выпускников обозначились заметные перемены. Кроме уже ставших традиционными (учебная, воспитательная и организационная), появились новые направления работы – Детская программа («Джаз для малышей», выезды выпускников с детьми в Feldman Esopark) и Интеллектуальный клуб выпускников, который приобрел формат чайных бесед. Большой интерес у выпускников вызвали встречи с одним из основателей академии Астаховым В. В., профессором кафедры экономики предприятия Яременко О. Л., ректором НУА Астаховой Е. В.

Многолетний опыт развития связей с выпускниками НУА доказал безусловную их значимость и актуальность для процессов интеллектуального, духовного, профессионального взаимообогащения. Они имеют сложную, многовекторную направленность. А потому требуют системного подхода, регулярного мониторинга и критической, креативной рефлексии всех участников взаимодействия – всех учебных, научных и вспомогательных структур образовательного комплекса НУА, самостоятельных организаций выпускников, инициативных индивидов. Ассоциация выпускников сегодня уже стала эффективным координатором этих процессов.

## Литература

1. Астахова В. И. Непрерывное образование как гуманистическая основа новой образовательной парадигмы / В. И. Астахова // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків : Вид-во НУА, 2010. – Т. 16. – С. 7–21.
2. Бирченко Е. В. Система сопровождения выпускников – неотъемлемая составляющая современной образовательной модели / Е. В. Бирченко // Непрерывное образование в контексте образовательных реформ в Украине : монография / Нар. укр. акад. – Харьков : Изд-во НУА, 2006. – Разд. 15. – С. 242–253.
3. Дурандина О. В. Производственная практика студентов – эффективный канал трудоустройства выпускников вузов / О. В. Дурандина // Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников высших учебных заведений : материалы II Всеукр. науч.-практ. конф. – Донецк : ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2007.
4. Бирченко Е. В. Исследовательский и функциональный потенциал вузовских центров карьеры в формировании успешных стратегий трудоустройства выпускников / Е. В. Бирченко // Вчені записки університету «Крок». Вип. 18 : в 4 т. / Виклики і потреби бізнесу XXI століття : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Київ, 2008. – Т. 1.– С. 59–67.
5. Бирченко Е. В. Высшее образование и рынок труда: новые условия и новые запросы / Е. В. Бирченко // Глобальные проблемы человечества как фактор трансформации образовательных систем : монография / под общ. ред. В. И. Астаховой. – Харьков : Изд-во НУА, 2008. – С. 265–277.
6. Новикова О. В. Система психологического сопровождения трудоустройства выпускников вузов / О. В. Новикова // Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников высших учебных заведений : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Донецк, 11 ноября 2008 г.). – Донецк, 2008. – С. 56–59.
7. Бирченко Е. В. Вузовские центры карьеры в системе связи «карьерный ресурс – успешное трудоустройство

выпускников» / Е. В. Бирченко // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.» / В. І. Астахова (голов. ред.). – Харків : Вид-во НУА, 2009. – Т. 15. – С. 52–64.

8. Бирченко Е. В. Качество профессиональной подготовки выпускников вузов: оценка работодателей / Е. В. Бирченко // Грані. – 2011. – № 2. – С. 85–90.

9. Новикова О. В. Стратегии трудоустройства и профессиональные предпочтения студентов-пятикурсников разных направлений подготовки / О. В. Новикова // Психологические особенности личности студента : сб. статей преподавателей кафедры общей и прикладной психологии. – Харьков : Изд-во НУА, 2011. – С. 40–46.

\*\*\*

*Интеллигент – это всегда личность. Образование – главная среда воспитания интеллигентности. Именно интеллигентные представители науки и образования формируют личность через знание, умение подать примеры культуры мышления, которая является главным условием становления личности, тождественной интеллигентности.*

*В. Кремень*