

УЧАСТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

И. В. Ермонина

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Современные условия деятельности предприятий и организаций характеризуются постоянно растущей сложностью задач и предъявляют к специалистам, работающим в реальном секторе экономики, значительно более высокие требования. Любое белорусское предприятие испытывает острую потребность в персонале, умеющем адаптироваться в реальных условиях организации в соответствии с особенностями ее производственной деятельности, корпоративной культуры и кадровой политики, способном к самостоятельному и грамотному решению различных управленческих задач.

Несмотря на то, что предприятия и организации-заказчики кадров сегодня удовлетворены объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в учреждениях высшего образования, гораздо меньше они довольны специальными знаниями молодых специалистов.

Стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему подготовки молодых специалистов – персонал все равно приходится переподготавливать на местах, преобразовывать теоретические представления в практические навыки и технологии [1]. Обучение, повышение квалификации вчерашних выпускников ощущается сегодня заказчиками кадров как стратегически важная задача.

Цель исследования – выявить перспективные формы участия предприятий и организаций в подготовке квалифицированных кадров высшей квалификации.

Методика исследования базировалась на анализе и оценке возможности использования положительного опыта участия предприятий и организаций в подготовке квалифицированных кадров.

Основными направлениями активного содействия предприятий-заказчиков кадров практической подготовке студентов являются: участие в практической подготовке студентов во время учебы; взаимодействие организаций-заказчиков кадров и выпускающей кафедры; управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

На младших курсах обучения в учреждении высшего образования студенту важно познакомиться со своей будущей деятельностью, узнать, какие предприятия могут стать его работодателями и какие у них требования к молодым специалистам. Здесь можно выделить следующие формы содействия работодателей практической подготовке студентов: ознакомительные встречи со студентами, ознакомительная практика, составление модели востребованного молодого специалиста.

На старших курсах задача формирования у студентов навыков практической деятельности должна решаться такими формами внеаудиторной работы, как производственные практики, курсовое и дипломное проектирование. Однако практики, курсовое и дипломное проектирование в традиционном виде проблему подготовки выпускника к трудовой жизни в необходимой мере уже не решают. Такая работа должна проходить в форме активного наставничества со стороны специалистов организации-работодателя. Можно выделить следующие ее стадии [2]:

1. Определение проблемы, решение которой будет главной задачей деятельности молодого специалиста (согласно целям практики). При этом лучше всего, если данная задача будет стоять и перед наставником. Это может повысить мотивацию как

студента (он видит, что проблема, которая поставлена перед ним, является реальной для организации и результат его работы будет востребованным), так и наставника, заинтересованного в решении стоящей перед ним задачи.

2. Совместное изучение и анализ проблемы, имеющей место в организации, разработка рекомендаций.

3. Совместное оформление отчета или курсовой работы, дипломной работы.

Руководство такими формами практической деятельности студента заключается в консультировании студентов относительно выбора и обоснования направления деятельности молодого специалиста, разработки методов анализа, в поэтапном контроле (на каждом этапе устанавливается форма и срок представления результатов), а также в предоставлении реальных данных, необходимых для анализа и разработки рекомендаций по проблеме предприятия. С тем, чтобы отобрать для себя лучших студентов – будущих молодых специалистов, работодателям предлагается посещение государственных экзаменов по специальности и защиты дипломных работ (проектов).

Для улучшения взаимодействия выпускающей кафедры и организаций-заказчиков кадров необходимо совершенствование коммуникационных каналов (формирование аналитической базы данных, содержащей информацию о предприятиях: об их потребностях в кадрах, включая список вакансий и уровень необходимой практической подготовки претендента, а также желаемых формах сотрудничества с выпускающей кафедрой).

Предприятия-заказчики кадров могут участвовать в практической подготовке студентов в период обучения в вузе в следующих формах:

- участие в проведении ознакомительной практики для первокурсников;
- создание модели востребованного молодого специалиста;
- осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии;
- организация различных встреч со студентами;
- организация экскурсий студентов на предприятие;
- участие в проведении производственных практик;
- содействие преддипломной практике;
- участие в формировании тематики курсовых и дипломных работ (проектов);
- содействие реальному курсовому проектированию;
- содействие реальному дипломному проектированию;
- участие представителей организации в защитах дипломных работ (проектов);
- отбор лучших студентов для работы на предприятии.

От предприятия-заказчика кадров молодой специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые знания и навыки и заработать денег. Для будущего специалиста идеальным будет самостоятельное (после детального изучения проблемной ситуации) выполнение небольшого блока работ, дающее возможность проявить себя, приобрести новые знания, получить практический опыт и разобраться в сути работы.

Основной преградой для успешного развития любого предприятия и организации является отсутствие высококвалифицированных кадров. Ответственность за подготовку кадров нельзя возлагать только на учреждения высшего образования. Предприятия-заказчики кадров должны и способны принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с вузами.

Литература

1. Вражнова, М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз – производство» / М. Вражнова // Высш. образование. – 2007. – № 5. – С. 47–52.

2. Резник, С. Повышение роли предприятий-работодателей в системе профессиональной подготовки управленческих кадров / С. Резник, Н. Назарова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 6. – С. 15–20.

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ПОДХОДА К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

А. Р. Денисова, Э. Р. Зверева

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский государственный энергетический университет», Российская Федерация

Цель технического высшего образования – развитие у обучающегося способностей технического мышления, насыщение базовой информацией по направлению, умение осуществлять поиск необходимой информации, готовность к принятию решений, способность к самообразованию и самообучению, подготовка к реальным условиям производства. И самое главное – это привить любовь к получаемой профессии. В реализации этих целей может помочь дуальный подход к образованию, опыт которого Россия имела еще в советское время.

Множество работ посвящается изучению преимуществ дуальной системы высшего технического образования [1–3]. Общеизвестно, что редкая профессия может быть приобретена без практического представления реалий ее деятельности. Особенно это касается технических направлений, для которых наиболее важна связь теории с практикой. К основным составляющим дуального подхода относят: профориентационную работу и профессиональное самоопределение, институт наставничества, получение практического опыта и необходимых навыков, привитие студенту учебной и трудовой дисциплины. Вузам технической направленности не обойтись без помощи организаций и предприятий в практической подготовке студентов. Каким бы лабораторным обеспечением не обладал вуз, невозможно в отрыве от реального производства полноценно подготовить студента к трудовой деятельности.

При выборе предприятий и организаций для прохождения практики важно учитывать виды деятельности, предусмотренные образовательной программой и сопоставлять их с видами деятельности профильной организации. Виды деятельности определяются согласно основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), с учетом федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) и профессиональных стандартов (при наличии). Профильность может иметь как вид деятельности организации в целом, так и деятельность в рамках структурных подразделений организации (учебный отдел, отдел энергетика, проектный отдел и т. д.) или отдельных специалистов. В некоторых видах деятельности очень важен точечный подход в образовании. Для редких специальностей необходимо «растить специалиста под себя». В этом случае может помочь целевое обучение. Первичный отбор претендентов на целевое обучение можно осуществлять как среди поступающих в вуз, так и по результатам первых производственных практик. В этом случае целевой договор не должен быть формальностью. Предприятие должно максимально принимать участие в образовательном процессе целевых студентов, начиная с практик и заканчивая выпускной квалификационной работой. Практическая подготовка целевых студентов (учебные и производственные практики, практические и лабораторные занятия, курсовые работы и проекты) должна осуществляться с учетом деятельности в рамках будущей профессии.