

- изменение и усложнение форм управления и организации производства, социальной жизни общества;
- трансформация мотивации кадров организаций-заказчиков (потребителей) кадров;
- проникновение информационных технологий и коммуникаций во все сферы хозяйственной и общественной жизни с формированием так называемой цифровой экономики;
- развитие и усложнение технико-технологической базы производства во всех сферах деятельности и отраслях.

Таким образом, анализ и опыт обучения экономическим дисциплинам в системе переподготовки и повышения квалификации позволяет сделать следующие выводы:

1. Система высшего образования в Республике Беларусь продолжает развивать опыт в сфере переподготовки и непрерывного повышения квалификации кадров для предприятий и организаций страны.

2. Дисциплины экономического блока остаются важнейшим элементом подготовки, переподготовки и повышения квалификации не только экономических, но и инженерных, технических, юридических кадров с высшим образованием.

3. Отрасль высшего образования должна синхронизироваться с развитием реального сектора экономики, которому следует непрерывно совершенствовать систему повышения квалификации или, при необходимости, переподготовки экономических, юридических, технических, инженерных кадров.

Все это позволит не только повысить кадровый потенциал предприятий и организаций Республики Беларусь, но и эффективней развивать экономику страны.

Л и т е р а т у р а

1. Кожевников, Е. А. Система овладения экономической предметной областью на двух ступенях высшего образования / Е. А. Кожевников // Проблемы современного образования в техническом вузе : материалы VI Междунар. науч.-метод. конф., Гомель, 24–25 окт. 2019 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Гомел. гос ун-т им. П. О. Сухого ; под общ. ред. А. В. Сычёва. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2019. – С. 250–252.
2. Кожевников, Е. А. Реализация дуального экономического образования на второй ступени высшей школы / Е. А. Кожевников // Проблемы современного образования в техническом вузе : материалы VII Междунар. науч.-метод. конф., Гомель, 21–22 окт. 2021 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Гомел. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого ; под общ. ред. А. В. Сычёва. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2021. – С. 169–171.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В КАЗАНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ПО СОДЕЙСТВИЮ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ

Г. Р. Латыпова

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

Казанский государственный энергетический университет (КГЭУ) является одним из трех специализированных энергетических вузов в стране (другие два — Московский энергетический институт (Технический университет) и Ивановский государственный энергетический университет) и занимает одно из ведущих мест в регионе по уровню образования, технической оснащенности и условиям для научной работы и учебного процесса. В университете ведется подготовка специалистов по 14 направ-

лениям подготовки бакалавров и магистров и по 11 направлениям подготовки дипломированных специалистов (31 специальности) по дневной, вечерней и заочной формам обучения [1].

Казанский государственный энергетический университет ведет подготовку специалистов для энергосистем Приволжского региона, а также для стран ближнего и дальнего зарубежья. Студенты проходят практику на энергетических предприятиях города Казани, Республики Татарстан и Приволжского региона. Сегодня в университете обучаются около девяти тысяч студентов и аспирантов из различных регионов Российской Федерации, стран СНГ, Азии и Африки.

Отдел карьеры и трудоустройства был создан в КГЭУ с целью повышения конкурентоспособности и востребованности выпускников на рынке труда, содействия временной занятости обучающихся и трудоустройству выпускников. Отдел является инновационной структурой вуза, порожденной рыночной экономикой и призванной обеспечивать взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда. Основной задачей Отдела карьеры и трудоустройства является адаптация выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство.

Как известно, практика является одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки специалистов. Она представляет собой эффективный механизм переноса полученных знаний и умений из области теории в область повседневной профессиональной деятельности. Базами практик КГЭУ являются 135 предприятий, например, ОАО «Сетевая компания», АО «Татэнерго», АО «Татэнергосбыт» и другие, с которыми заключены долгосрочные договоры о практической подготовке обучающихся [1].

При выстраивании работы со студентами нужно учитывать их прагматизм и прорабатывать такие форматы прохождения практик, как оплачиваемые стажировки. В университете в течение учебного года ведется работа по содействию в трудоустройстве выпускников, которая включает в себя взаимодействие с предприятиями в форме проведения экскурсий на предприятия, встреч с работодателями – представителями профильных организации со студентами, проведения мероприятий «Ярмарка вакансий» и «Дни карьеры», обучающих семинаров и тренингов, посвященных стратегии построения карьеры, искусству самопрезентации и составлению резюме, консультаций по вопросам трудоустройства: коррекция завышенных потребностей, внешний вид, этика делового общения, стиль поведения на собеседовании, сбора заявок на молодых специалистов и доведения информации до студентов и выпускников через интернет-ресурсы. В целях профориентационной работы на кафедрах университета созданы комиссии по содействию в трудоустройстве выпускников и утверждены планы работы и графики заседаний комиссий по трудоустройству [2].

Организация работы по содействию в трудоустройстве выпускников является одним из важнейших направлений деятельности КГЭУ. В течение последних лет результаты трудоустройства выпускников превышают пороговое значение 75 %. При этом необходимо учитывать, чтобы выпускники при устройстве на работу могли успешно конкурировать с другими кандидатами, вузу необходимо развивать в студентах не только профессиональные, но и личностные качества [3].

На рынке труда востребован целый набор качеств. В этот «набор» входят нестандартность мышления, организаторские способности, нацеленность на результат, умение работать в команде, коммуникабельность и открытость к переменам. Если выпускник образован, адаптивен, целеустремлен и может проявить себя, он будет пользоваться спросом на рынке труда. Наряду с этим сегодня нас волнует вопрос не столько о количестве трудоустроенных выпускников, сколько о качестве предлагае-

мых вакансий. Ведь примерно 30 % работодателей предлагают невысокие зарплаты и довольно скромные соцпакеты. Поэтому сегодня одной из самых актуальных проблем стало не просто трудоустройство выпускников «ради галочки», а подбор качественных вакансий, которые смогли бы удовлетворить молодых специалистов, имеющих хорошие оценки в дипломе. С другой стороны, высокий средний балл выпускника – это мерило успешности студента в том виде деятельности, которое на данном жизненном этапе является для него основным, дающим возможность найти работу в ведущих компаниях и организациях. Следовательно, необходимо создавать «золотой» кадровый резерв лучших выпускников с высоким профессиональным потенциалом.

Литература

1. Режим доступа: <https://kgeu.ru/Home/Page/211?idShablonMenu=642>. – Дата доступа: 06.09.2023.
2. Коломоец, Е. Н. Взаимодействие с вузами как способ формирования квалифицированного кадрового состава предприятия / Е. Н. Коломоец, Е. В. Гриб // Транспортное дело России. 2017. – № 1. – С. 59–61.
3. Рахманов, М. Л. Новое – хорошо забытое старое / М. Л. Рахманов // Стандарты и качество. – 2023. – № 8. – С. 86–88.

РОЛЬ ПРАКТИК В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРОМЫШЛЕННЫЕ РОБОТЫ И РОБОТОТЕХНИЧЕСКИЕ КОМПЛЕКСЫ»

М. И. Михайлов, А. П. Лепший

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

Процесс профессиональной подготовки в вузе наряду с формированием профессиональной культуры личности, усвоением специальных знаний, умений способствует формированию опыта профессиональной деятельности личности, адаптации в профессиональной среде, овладению ключевыми компетенциями, приобретенными в результате индивидуального опыта, что является основой ее профессионального становления, дальнейшего профессионального развития и совершенствования.

Являясь важным звеном в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов, производственная практика направлена на реализацию обучающей, воспитательной и адаптационной функций. Ее смысл в целом заключается в закреплении базовых знаний и умений, навыков, полученных в процессе теоретического обучения, формировании профессиональных умений и навыков, необходимых для самостоятельной деятельности. Практика позволяет окончательно определиться в правильности выбора профессии, оценить свое соответствие и готовность к предстоящей профессиональной деятельности, дает возможность вовремя скорректировать дальнейшее развитие карьеры, способствует профессиональному самоопределению личности в процессе вузовской подготовки.

Как форма погружения в профессию производственная практика выступает в качестве профессиональной среды, которая создает условия для овладения жизненным опытом, расширения профессиональных контактов студента, формирования навыков самоуправления. Именно в процессе практики студенты непосредственно усваивают определенную систему норм, правил, социальных ролей и ценностей, характерных для профессиональной культуры, получают навыки общения с разными людьми. Практика предполагает получение студентами навыков самостоятельной