

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ, КООРДИНАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОХОЖДЕНИЯ СТУДЕНТАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

А. Ю. Бердин

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П. О. Сухого»,
кафедра «Маркетинг»*

Сегодня во многих вузах особенно остро стоит вопрос организации прохождения студентами производственной практики. Это касается не только мест прохождения практики, но также и получения студентами реальных практических навыков, опыта, и необходимых документов для анализа и написания отчетов. Данный факт обуславливается совокупностью следующих основных негативных факторов:

- На предприятиях, даже на крупных, нет, в принципе, такого института, как – «Производственная практика». Нет никаких планов, целей и задач, ответственных, отчетов, а главное никаких взаимосвязей и желания использовать данный ресурс. На большинстве предприятий данный процесс носит хаотичный и не формальный характер. Нет реальной заинтересованности в практикантах на всех уровнях руководства.

- Как правило, работники кадровых служб не хотят брать на себя ответственность и отправляют студентов непосредственно в подразделения с целью выяснения возможности прохождения практики и поиска руководителя. На средних и небольших предприятиях нет заявок – «На прохождение практики», нет распоряжений и указаний руководства. Сотруднику для того, чтобы взять практиканта нужно самому брать письменное разрешение у непосредственного руководителя, обосновывать целесообразность данного мероприятия.

- Для того чтобы обеспечить хотя бы занятость практиканта руководителю практики нужно отвлечь от себя минимум 20 % своего рабочего времени последующая координация и контроль занимают еще больше времени. Все это обуславливает максимум формального подхода к практике со стороны предприятия. Некоторые руководители не знают, чем им занять практикантов, ведь для этого самому нужно иметь примерный план работы, в которой студент мог бы принять участие.

- Практиканту необходимы документы для написания отчета. Большинство данных документов находятся в других подразделениях, которые их не выдают без разрешения своего руководителя. Соответственно руководителю практики необходимо самому ходить по отделам и выпрашивать документы, подписываться под неразглашением коммерческой тайны, просить разрешения у руководства. Данный процесс с учетом повышения на предприятиях степени ответственности за разглашение коммерческой информации становится не только обременительным, но и не безопасным.

- Сотрудники отделов зачастую опасаются реально задействовать практикантов в работе, т. к. не желают получить упрек в неэффективности использования собственного рабочего времени и в не умении самостоятельно решить проблему, не смотря на свою квалификацию, штатные обязанности и получаемый оклад. Поэтому все рапортуют об

отсутствии необходимости в практикантах, это нивелирует не только дополнительные хлопоты, но и потенциальную конкуренцию, ведь знания многих устарели.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что для многих прохождение у них практики студентами представляет собой исключительно нежелательный процесс, который работники стремятся свести к минимуму. Реально отсутствует связь между высшим руководством предприятия, кадровыми службами и подразделениями в вопросе организации практики, если предприятие не имеет такого структурного подразделения, как учебный центр. К сожалению, в настоящей ситуации инициативу должны проявлять именно вузы, чтобы сдвинуть ситуацию с мертвой точки, вовлечь производителей в данный процесс на взаимовыгодной основе. Наличие основополагающих принципов и подходов к организации данного процесса, координация усилий с обеих сторон должны позволить нивелировать, как для вуза, так и для предприятия негативные стороны данного процесса и сделать его важнейшим аспектом производства и обучения.

- Сотрудникам вуза необходимо осуществлять более тесное взаимодействие с профильными предприятиями, предоставляющими места для практики студентов. При этом данное сотрудничество не должно носить сиюминутный формальный характер, а уже изначально ориентироваться на долгосрочные отношения.

- Необходимо осуществлять постоянное взаимодействие не только с руководителями и сотрудниками целевых отделов, курирующих прохождение практики, но и непосредственно с отделами кадров и подготовки кадров. Именно данные подразделения, а не прочие отделы, непосредственно отвечают за комплектование штатного кадрового состава и поиск специалистов соответствующей квалификации, как в плановом режиме, так и в экстренных ситуациях дефицита кадров.

- Систематический мониторинг потребностей кадровых служб с одной стороны и необходимости решения тех или иных задач непосредственно в отделах с другой стороны, должны позволить вузу предложить предприятию для прохождения практики студентов с определенным уровнем знаний в той или иной сфере, приоритетными склонностями и задатками. Это существенно повысит, как целевую репрезентативность практикантов, так и потенциальную выгоду для предприятия, которое будет затрачивать свои ресурсы для обеспечения прохождения практики.

- Вышеизложенные принципы системного подхода к планированию и организации практики студентов должны позволить заблаговременно и обоюдовыгодно сформировать индивидуальные задания студентов для прохождения практики. У предприятия должно быть время сформулировать комплекс целей и задач, в решении которых можно и нужно задействовать практикантов: нащупать точку взаимовыгодного использования ресурса практикантов, а студент сможет более глубоко и персонализированно подготовиться к практике. Таким образом, не только у него будет иметься возможность получить реальный практический опыт и показать потенциальным работодателям свои возможности, но и предприятие сможет извлечь потенциальную выгоду, а главное научиться использовать студенческий ресурс.

Совокупность вышеизложенных принципов и мероприятий не решит сиюминутно весь комплекс проблем, но это однозначно будет способствовать не только систематизации, координированию и адаптивному планированию организации практики студентов, но главное, принципиально выведет данный процесс на новый уровень с обоюдовыгодной эффективностью. Реализация данных принципов должна способствовать повышению профессионального уровня обучающихся, укреплению связи вуза и производства, взаимовыгодной координации учебных и производственных программ, стабильному заблаговременному целевому, а главное обоюдовыгодному распределению выпускников.